

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL
CAPLAB

LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES

GUÍA TÉCNICO - PEDAGÓGICA
PARA DOCENTES DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL CAPLAB
Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE

LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES
GUÍA TÉCNICO - PEDAGÓGICA
PARA DOCENTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Textos de Aida Ludeña, con aportes de Norma Añaños y Hugo Marroquín, del Programa CAPLAB.
Diseño y diagramación: Nélida Ruiz de Castilla Sedano y Juliana Acuña C.
Cuidado de edición: William Tamayo Angeles.

Calle Roma 455, San Isidro
Teléfonos: 442.9540 ó 421.9112
E-mail: cosudecaplab@terra.com.pe

Hecho el depósito legal: 1501012000 - 3360
Impreso en ATRA'COLOR - R.U.C. 29198829

@ 1ª Edición, por COSUDE-CAPLAB

Lima, setiembre del 2000

Se autoriza a citar o reproducir el contenido de la presente publicación siempre y cuando se mencione la fuente y se remita un ejemplar al Programa de Capacitación Laboral – CAPLAB, de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación – COSUDE.

Índice

PRESENTACIÓN	5
---------------------------	----------

INTRODUCCIÓN	7
---------------------------	----------

I

NUEVAS TENDENCIAS DE LOS SISTEMAS Y MERCADOS DE TRABAJO Y RETOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	9
--	----------

- Contexto actual de la economía 11
- La Competencia Laboral 14

II

ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	21
---	-----------

- Principales características de un programa de formación por competencias 23
- Diseño curricular por enfoque por competencias laborales 25
- Programa curricular del ciclo formativo 30
- Programación del módulo en unidades de trabajo 35
- Diseño del módulo de Metodología AOP/CAPLAB 40

III

EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	43
--	-----------

- Condiciones del aprendizaje en la formación profesional 45
- Programación de actividades de aprendizaje significativo 49

IV

MÉTODOS, ESTRATEGIAS Y MEDIOS 53

- Métodos, Estrategias y Medios..... 55
- Métodos y formas sociales 58

V

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE 61

- Evaluación del aprendizaje 63
- Principales estrategias e instrumentos de evaluación 66
- Evaluación de capacidades 68
- Evaluación del ciclo informativo 69
- Evaluación de contenidos conceptuales 70

VI

GLOSARIO 73

VII

BIBLIOGRAFÍA 79

Presentación

Hasta hace algunos años la formación profesional satisfacía las demandas del mercado laboral transfiriendo un conjunto de conocimientos y habilidades prácticas relacionadas a una determinada ocupación. Una vez conseguido ese objetivo, los jóvenes capacitados tenían la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo de manera relativamente fácil.

Las condiciones laborales eran mas o menos estables, los empleadores menos exigentes y bastaba ese mínimo de capacitación para hacer que los sistemas y mercados de trabajo preservaran su dinámica sin mayores tropiezos.

Hoy, con la globalización de la economía y el poder de información, la empresa debe ser más competitiva y sus productos deben optimizar su calidad, haciendo ineludible que los trabajadores estén mejor calificados profesionalmente y familiarizados con las diversas tecnologías, así como demostrar competencias de desarrollo personal y social valiosos.

El mundo que vamos dejando así, tan vertiginosamente, nos ha dejado grandes retos. Uno de los más importantes: la necesidad de replantearnos las metodologías y los contenidos que precisa la capacitación profesional en el contexto socio económico actual.

La Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, COSUDE, tiene claro que ésa es una de las líneas centrales de su accionar en nuestro país, por lo que dio prioridad a la creación del Programa de Capacitación Laboral, CAPLAB, cuyo enfoque de formación profesional busca conectar el mundo del trabajo y la educación con la sociedad económica del país y del mundo.

En esa perspectiva, su acción solidaria se canaliza en apoyo a la capacitación laboral a fin de que las personas logren un mejor acceso a los recursos productivos y puedan mejorar sus condiciones de vida por medio de su propio esfuerzo.

Actualmente en su fase de expansión, CAPLAB desarrolla las líneas maestras de esa importante misión que le ha sido encomendada, asumiendo la noción de la formación por competencias como un componente básico de su propuesta.

La Formación por Competencias Laborales, sustentada en esta Guía, es una concepción técnico pedagógica que surge en respuesta a los sistemas tradicionales de educación-formación, cuya inadecuada orientación evidenció largamente una gran desarmonía entre oferta educativa y demanda laboral, con desperdicio de los escasos recursos con que cuentan las instituciones responsables de ofrecer dicha formación.

De allí que mediante los nuevos programas de formación profesional, CAPLAB "busca responder al desafío de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita al trabajador (a) una real capacidad de respuesta para asumir, reflexionar y actuar sobre las diferentes situaciones que se le presenten, y de ese modo transformar las condiciones de vida para hacerlas más dignas tanto a sí mismo como a su entorno social", involucrando a empresarios, trabajadores,

docentes y otros miembros de la comunidad en la identificación de competencias laborales como en el diseño de perfiles profesionales.

En la gran tarea de encontrar solución al angustioso problema del desempleo y el subempleo, confiamos muy especialmente en la participación de los docentes, a quienes está dirigida esta Guía con el decidido propósito de apuntalar su compromiso con la juventud de nuestro país.

Norma Añaños Castilla

Directora del Programa de Capacitación Laboral
CAPLAB

Introducción

Ofertar Formación Profesional en términos de competencia laboral implica realizar diversos cambios, especialmente en el proceso de dotar a los docentes y, en general, a los facilitadores del aprendizaje y a las instituciones participantes del conjunto de competencias que necesitan para cumplir esa labor educativa. La calificación técnico didáctica con dicha orientación supone igualmente la posesión por parte del docente de la capacidad y el conocimiento para promover cabalmente los aprendizajes pertenecientes a su área profesional, así como para responder con propiedad a los nuevos desafíos que se presenten.

Como parte de esa preocupación, el Programa de Capacitación Laboral, CAPLAB, decidió preparar una Guía Técnico - Pedagógica para Docentes de Formación Profesional - hoy en sus manos -, que tiene como principal objetivo orientar la actividad pedagógica, exponiendo a los docentes las nuevas tendencias de formación en base a competencias laborales.

Esta exposición parte de la definición de la competencia general de una ocupación como la posesión y el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten, al individuo que la posee, la capacidad de desarrollar con éxito actividades de trabajo en su área profesional, adaptarse a nuevas situaciones y en muchos casos transferir su competencia a áreas profesionales próximas.

La Guía aborda las tendencias de los mercados de trabajo y los retos venideros para la Formación Profesional. Presenta una visión muy resumida del contexto en el que se desenvuelve actualmente la economía y sus implicancias con relación al moderno concepto de competencia: sus modelos, estrategias y alcances. Se analiza en ella también el perfil profesional, como producto del análisis ocupacional y la identificación de competencias laborales en el proceso del diseño curricular con la metodología AOP/CAPLAB, así como la programación de un módulo en unidades de trabajo.

Merece asimismo un tratamiento especial, el proceso de enseñanza aprendizaje y la aplicación de la teoría del constructivismo en la formación laboral. Se revisa la clasificación de métodos didácticos y los criterios para su selección, poniendo énfasis en los métodos más apropiados para la formación profesional, la evaluación del aprendizaje, los criterios y los instrumentos que se requieren para su aplicación.

Esperamos que la Guía se convierta efectivamente en una herramienta útil, tanto para los docentes como los directivos de los CEOs. Fue elaborada con ese propósito y el de contribuir al desarrollo de la educación y la formación profesional basada en la competencia laboral, pensando en los miles de jóvenes que luchan diariamente por mejorar sus condiciones de vida a través de un trabajo seguro.

**NUEVAS TENDENCIAS DE LOS SISTEMAS
Y MERCADOS DE TRABAJOS Y RETOS
PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Contexto Actual de la Economía

En el análisis de la realidad económica se desarrolla ahora una visión integral, una aproximación multidisciplinaria que, desde el Perú, presenta nuevas características, considerando:

- Los avances hacia los enfoques sistémicos de carácter integrador en el campo del conocimiento.
- La presencia de diversos actores que responden a múltiples motivaciones y perspectivas.
- El surgimiento de nuevas profesiones y ocupaciones.
- El importante peso relativo de diversas actividades y la articulación de las pequeñas y microempresas.
- El importante rol que desempeñan las mujeres en el desarrollo.
- El avance de las tele-comunicaciones y de los medios de información.
- La búsqueda del autoempleo y las formas alternativas de trabajo como respuesta a la situación de aguda recesión que se experimenta; teniendo muy presente una orientación solidaria.
- Los avances tecnológicos aplicados a las necesidades productivas, de comunicación e información.
- La tendencia hacia sistemas productivos más flexibles y pequeños, pero de gran interacción y complejidad.
- La mayor interacción de los agentes sociales, a todo nivel.

Estos cambios han introducido modificaciones profundas en la dinámica de los sistemas y mercados de trabajo, en la organización y gestión de las unidades productivas y en el perfil de la demanda de capacidades humanas. En el Perú, esto lleva a generar puentes y mecanismos que propicien una formación profesional de manera articulada con el trabajo cotidiano y la dinámica del desarrollo económico y social.

La evolución de los contenidos del trabajo ha modificado profundamente, a su vez, la visión y los contenidos de la capacitación laboral, bajo nuevas formas que se diferencian por sectores profesionales, zonas geográficas, ramas de ocupación, entre otros.

Asimismo, ha evidenciado que una de las características principales del mundo del trabajo actualmente es el gran dinamismo laboral, es decir la posibilidad de que los trabajadores cambien de empleo no sólo pasando de una a otra empresa, sino desempeñándose en diferentes áreas dentro de una misma familia ocupacional.

Considerando la nueva faz del mundo laboral, es necesario tener presente que al trabajador ya no le basta un limitado conjunto de conocimientos y habilidades prácticas relacionados con el desarrollo de una ocupación determinada. Hoy es necesario construir nuevos perfiles

para el desempeño laboral que, además de una serie de competencias por desarrollar, deben considerar:

- Capacidad de valorarse como persona con derechos y responsabilidades y, en ese mismo sentido, valorar e incorporar a los demás en este ejercicio de sana convivencia social.
- No sólo la cualidad de aprender a aprender, sino también la de estar dispuesto a dejar ideas y conocimientos en respuesta a nuevas realidades y retos.
- Mayor comprensión de la actividad productiva en su conjunto y del entorno en que ésta se realiza, más allá del simple puesto de trabajo.
- Capacidad de comunicación y de trabajo en equipo.
- Capacidad para comprender problemas, tomar decisiones autónomas en base a información limitada; y,
- Actitud positiva hacia el cambio, en razón de los permanentes desafíos que generan las condiciones del entorno.

■ ***Las tendencias del mercado laboral***

Los actuales modelos de producción se basan principalmente en la incorporación de nuevos procesos que permiten generar mayor eficiencia, ahorrando costos, y al mismo tiempo incrementar la calidad de la producción como resultado de la mejor organización del trabajo y de la tecnología que se viene incorporando a los procesos.

Entre las características de la producción que se podrían aplicar a las micro empresas, tenemos las siguientes:

- Participación personal.
- Trabajo en equipo.
- Delegación de responsabilidades.
- Espíritu de superación.
- Importancia de las actitudes, es decir de las variables cualitativas como ejes de desarrollo.
- Eficiencia en la producción.
- Atención a necesidades específicas de producción.
- Capacitación continua del personal, complementado con procesos de socialización de aprendizajes significativos.
- Mayores responsabilidades en los trabajadores.
- Flexibilidad de ideas en cuanto adaptabilidad a la realidad.
- Capacidad de observación, interpretación y de acción con toma de decisiones ante nuevas situaciones.
- Capacidad para responder creativamente y con autonomía responsable.
- Capacidad para plantear, formular alternativas, resolver problemas y evaluar resultados.
- Capacidad para convertir las ideas coordinadas en aplicaciones prácticas.
- Autodisciplina e interdependencia en el trabajo.

- Orientación hacia la creatividad e innovación en el desarrollo.
- Consideración tanto del empleo como el autoempleo, y nuevas formas de aplicación de capacidades en el trabajo.
- Buscar un equilibrio entre la función social y el logro de resultados a nivel organizacional.

El nuevo perfil productivo de las empresas es trabajar más de la mano con las necesidades reales de los diversos clientes, con la mayor calidad y variedad posible, al menor costo y con la mayor productividad.

■ ***La competencia laboral y el mercado de trabajo***

Las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción más acordes con las circunstancias por las que atraviesa el Perú, las que a su vez requieren esquemas de organización abiertas y flexibles, tomando como base el desarrollo de equipos de trabajo.

Se hace necesario también renovar el sistema de formación y capacitación porque se está dando un cambio muy importante, caracterizado por el tránsito de una visión centrada en la economía a otra donde dialogan e interactúan diferentes disciplinas, y la aproximación a la realidad se realiza de manera participativa, desde diversas lecturas, cada una de las cuales corresponde a un(a) observador(a) desde su respectiva realidad específica.

En este contexto, surge *el concepto de competencia laboral* que supera la anterior concepción pedagógica sustentada en simples calificaciones para un puesto de trabajo específico. Mediante la competencia laboral se busca responder al desafío de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita al trabajador(a) una real capacidad de respuesta para asumir, reflexionar y actuar sobre las diferentes situaciones que se le presentan, y de ese modo transformar las condiciones de vida para hacerlas más dignas tanto a sí mismo como a su entorno social.

La Competencia Laboral

■ ¿Qué entendemos por competencia laboral?

Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la **competencia laboral**. Se acepta generalmente que es **una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada**. La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

En otras palabras, la competencia laboral significa **poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado**. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.

■ Otros conceptos de competencia laboral

CONOCER (México) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México	«Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo»
IMEN (España) Instituto Nacional de Empleo de España	«Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. «Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber - hacer».
Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina)	«Un consejo identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional».

ALEMANIA	«Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo».
AUSTRALIA	«La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones». Este, ha sido llamado un enfoque holístico.

Fuente: CINTERFOR/OIT: Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral - Montevideo - 1999

■ **Modelos de competencia**

Tres son los modelos mediante los cuales se construyen las competencias:

1. **Conductista:** Se originó en los Estados Unidos de Norte América. Este modelo toma como referencia para la construcción de competencias a los trabajadores y gerentes más aptos, incentivando en los demás un *desempeño superior*.
2. **Funcional:** Tiene origen en Inglaterra y toma como punto de partida el *análisis funcional*. Está basado en normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por las empresas. Sus normas se basan en resultados, en el rendimiento real del trabajo.
3. **Constructivista:** Está basado en competencias desarrolladas mediante procesos de aprendizaje ante diversos problemas. Se originó en Francia. Parte del supuesto de que en la empresa se produce un conjunto de problemas que hay que resolver con la construcción de competencias a partir de resultados de aprendizaje. Esto hace que incluya a las personas menos calificadas.

■ **Tipos de competencias y sus características**

Las competencias laborales pueden ser de diferentes clases:

- **Competencia técnica:** Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.
- **Competencia metodológica:** Posee competencia metodológica aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar

soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.

- **Competencia social:** Posee competencia social aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable.
- **Competencia participativa:** Posee competencia participativa aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades.

La integración de estas cuatro competencias parciales forja la **“competencia de acción”**, que es indivisible. La nueva orientación de la formación profesional procura que los alumnos posean esta “competencia de acción”, cuyo contenido se describe en el cuadro adjunto:

■ **Contenido de la competencia de acción**

Competencia técnica	Competencia metodológica	Competencia social	Competencia participativa
Conocimientos, destrezas, aptitudes Trasciende los límites de la profesión Relacionada con la profesión. Profundiza la profesión, la amplía	Flexibilidad Uso de Procedimientos Solución adaptada a la situación. Resolución de problemas. Trabajo, realización y control autónomos. Capacidad de adaptación.	Sociabilidad Formas de comportamiento ciudadano Individuales - disposición al trabajo - capacidad de adaptación - capacidad de intervención Interpersonales - disposición de la cooperación - honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo, respeto.	Participación Capacidad de coordinación y de organización Capacidad de relación, de decisión, de responsabilidad y Capacidad de dirección.

“Revista europea de Formación Profesional 1994.”

Generalmente, estas diversas clases de competencia laboral pueden ser promovidas por las instituciones de formación profesional y centros de educación ocupacional, a partir de ciertas condiciones: la capacitación de los docentes, el uso apropiado de métodos, equipamiento adecuado, articulación con el mercado laboral, entre otros factores.

■ **Niveles de competencia Laboral**

La competencia laboral puede agruparse también por niveles, según el grado de calificación y complejidad requerido. El modelo de agrupamiento por niveles de competencia más conocido es

el desarrollado por Gran Bretaña, el cual ha servido de guía para determinar los niveles de calificación de las competencias en la mayoría de los países que han incursionado en la formación y certificación por áreas ocupacionales. En el siguiente cuadro se presentan los cinco niveles y las características generales de cada uno de ellos. *

NIVEL DE COMPETENCIA	Características
1 Obrero Aprendiz	Competencia para el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo. Predominan las actividades operativas, rutinarias y predecibles.
2 Obrero calificado	Competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos. Algunas son complejas y difieren de las rutinarias. Exigen baja responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, colaboración y trabajo en equipo.
3 Técnico	Competencias en una gama amplia de actividades de trabajo diverso, desempeñadas en distintos contextos, frecuentemente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros.
4 Profesional	Competencias en una gama amplia de complejas actividades de trabajo (técnicas o profesionales), desempeñadas en una variedad más amplia de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros.
5 Gerente Profesional Directivo	Aplica una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una variedad de contextos amplia y a menudo impredecible. Alto grado de autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos. Responsabilidad en análisis, diagnóstico, diseño, planeamiento, ejecución y evaluación.

Nota: un área ocupacional puede tener diferentes niveles de competencia.

* Adaptado de CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, de México).
Formación basada en competencia laboral OIT- CINTERFOR - 1997

■ Alcance de las competencias laborales

Al referirnos a las competencias laborales es conveniente distinguir cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y que tienen aplicaciones prácticas: la **Identificación de competencias**, la **Normalización de competencias**, la **Formación basada en competencias** y la **Certificación de competencias**. Estas cuatro dimensiones están relacionadas unas a otras y dependen entre sí.

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Análisis Ocupacional Participativo AOP/CAPLAB	Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. El Programa CAPLAB utiliza el Análisis Ocupacional Participativo, cuyo resultado es el "Cartel AOP/CAPLAB" que permite definir perfiles y diseños curriculares.
NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Una vez identificadas las competencias se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a un área ocupacional de forma tal que las competencias identificadas y descritas, mediante un procedimiento común, se conviertan en una norma, en un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. El perfil profesional es uno de los elementos de la norma, el mismo que está conformado por los elementos de competencia y los criterios de desempeño estructurados en unidades de competencia.
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	Una vez dispuesta la descripción de las competencias y establecido el perfil profesional, se elaboran currículos de formación para el trabajo. Ello significa que la formación orientada a generar competencias, con referentes claros en perfiles profesionales existentes, tendrá mucha más eficiencia e impacto que la que está desvinculada de las necesidades del mercado laboral.
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	Alude al reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la evaluación de competencias efectivamente logradas. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada, que se basa en los estándares previamente definidos. El certificado es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y de las competencias que posee para ello, el reconocimiento que le corresponde en el mundo laboral.

Nuevas tendencias de los mercados de trabajo y retos para la formación profesional

Contexto actual de la economía

- La evolución de los mercados de trabajo ha modificado la concepción tradicional de la capacitación, lo mismo que sus contenidos.
- Se considera que en el nuevo perfil del trabajador debe considerarse un conjunto de competencias básicas y especializadas que posibiliten su inserción laboral.

La competencia laboral

- “Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”
- Una competencia de acción está constituida por:
 - Competencia técnica: conocimientos, destrezas, aptitudes.
 - Competencia metodológica: uso de procedimientos.
 - Competencia social: formas de comportamiento.
 - Competencia participativa: capacidad de organización y relación laboral.
- Alcance de las competencias laborales
 - Identificación de competencias: Análisis ocupacional con participación de empresarios y trabajadores.
 - Normalización de competencias: Procedimiento de estandarización
 - Formación basada en competencias laborales: Sistema modular
 - Certificación de competencias: Reconocimiento formal de las competencias.

Para reflexionar con los equipos de docentes y facilitadores

- ¿Cuál es el desarrollo y perspectivas reales del área ocupacional en la que trabaja, considerando tanto el entorno geográfico como el contexto actual de la economía?
- ¿Cómo definirían las competencias laborales en el área y nivel ocupacional donde laboran?
- ¿Cómo relacionan cada etapa de aprendizaje y las competencias de acción?
- Recordar que la identificación de competencias es un paso imprescindible para la elaboración de todo programa de formación que responda a las necesidades del mercado laboral
- Se hace necesario que el CEO se relacione con las empresas y que éstas participen tanto en la elaboración de perfiles como en las prácticas profesionales, empleo y monitoreo de las acciones de capacitación

**ENFOQUE DE COMPETENCIA LABORAL
EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN
PROFESIONAL**

Principales características de un programa de formación por competencias

Una de las principales características de la formación por competencias laborales consiste en lograr la capacidad efectiva que se requiere para el desempeño exitoso en una actividad laboral determinada. Este tipo de formación posibilita así la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo.

Para cumplir este objetivo en los programas educativos que ofrecen dicha formación, se aplican metodologías como la del Análisis Ocupacional AOP/CAPLAB que identifica contenidos ocupacionales y facilita la descripción de competencias.

Otra característica es la posibilidad de aprendizaje y enseñanza individualizados al propio ritmo del estudiante, con un desarrollo modular que le permite acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista que pueden tener muchos programas formativos, los programas de formación basados en competencia se caracterizan por:

- Enfocar el aprendizaje hacia el desempeño laboral y no hacia los contenidos de los cursos.
- Destacar la relevancia de lo que se aprende, articulando el aprendizaje al mundo laboral.
- Evitar la fragmentación tradicional de los programas academicistas.
- Facilitar la integración de los contenidos aplicables al trabajo, mediante módulos y proyectos productivos.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos.
- Orientar la labor de los docentes como facilitadores y promotores del aprendizaje.
- Generar aprendizajes significativos.

Un modelo exitoso de formación por competencia laboral exige:

A los alumnos:

- Su participación activa, compromiso, retroalimentación y estímulo constante; construir su aprendizaje.

A los docentes:

- Jugar un papel más activo en cuanto a la motivación para el aprendizaje; su papel es el de facilitador y promotor.
- Dominio no sólo del manejo técnico pedagógico del área ocupacional, sino de las competencias sociales que le permitan promover el aprendizaje de hábitos de comunicación, de conductas proactivas, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y otros valores importantes para la vida personal y ciudadana.

A los centros de formación:

- Realizar pruebas, el Análisis Ocupacional Participativo, para identificar competencias, en estrecha cooperación con los empresarios y mediante equipos de trabajo que intervengan en la definición de los **perfiles ocupacionales** y nuevas ofertas desde la perspectiva de los trabajadores y las empresas.

A las empresas:

Participar activamente con las instituciones de formación profesional, tanto en la identificación de competencias como en las prácticas laborales que se cumplan en sus instalaciones, la facilitación del empleo de egresados y el seguimiento técnico de la capacitación.

Diferencias entre la formación convencional y la basada en competencia laboral:

Programas Convencionales	Formación por Competencias
Basados en contenido	Basados en la identificación de competencias
Basados en tiempos predefinidos	Basados en desempeño
A todo el grupo	Cada persona a su ritmo
Necesidades del grupo	Necesidades individuales
Retro-alimentación retrasada	Retro-alimentación inmediata
Libros de texto/trabajo	Aprendizaje facilitado por actividades
Clases expositivas	Certificación por competencias
Notas finales promediadas	Evaluación de acuerdo a un criterio de desempeño

Diseño curricular con enfoque por competencias laborales

El diseño curricular con enfoque de competencia laboral de una ocupación se inicia con la identificación de las competencias, utilizando para ello la metodología de análisis ocupacional, (Análisis Funcional, DACUM, AOP/CAPLAB etc.). **El perfil profesional**, producto del análisis ocupacional, es la referencia del sistema productivo y punto de partida del diseño curricular.

■ **El perfil profesional**

El perfil profesional describe las competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación y está asociado a cada título profesional. Su diseño comprende:

- La competencia general de la ocupación.
- Unidades de competencia.
- Elementos de competencia (o realizaciones profesionales) para cada unidad de competencia,
- Criterios de desempeño y,
- Capacidades profesionales

Analicemos los elementos del perfil profesional y su correspondencia en el diseño curricular, con algunos ejemplos.

■ **¿A qué denominamos competencia general de una ocupación?**

La competencia general se define como la posesión y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten al individuo la capacidad de desarrollar con éxito actividades de trabajo en su área profesional, adaptarse a nuevas situaciones y en muchos casos poder transferir esas competencias a áreas profesionales próximas.

Ejemplo:

Competencia general: Ocupación Panadero I

“Los requerimientos generales de calificación profesional del sistema productivo para esta ocupación son: El panadero I está en capacidad de programar, elaborar productos de panadería, consiguiendo los objetivos y calidad establecidos y aplicando la normatividad técnico-sanitaria vigente así como el cuidado del medio ambiente. Manejar la maquinaria, equipos y utensilios correspondientes, y efectuar el mantenimiento preventivo. Gestionar y administrar una pequeña empresa”. *

Unidad de Competencia

¿Qué es una Unidad de Competencia?	Una unidad de competencia es el conjunto de elementos de competencia, con valor y significado en el desempeño de un trabajo. La unidad no sólo se refiere a las funciones directamente relacionadas con el objetivo del empleo, incluye elementos relacionados con la seguridad, la calidad y las relaciones de trabajo.
Ejemplo de una Unidad de Competencia: Panadero I	1. Organizar y controlar la recepción, almacenamiento y expedición de materias primas, auxiliares y productos terminados de panadería, bollería, galletería, pastelería. 2. Realizar o conducir las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos básicos en panadería, bollería, galletería y pastelería. 3. Elaborar los sub-productos y realizar las operaciones de composición y decoración de productos de pastelería y confitería. 4. Realizar y controlar las operaciones de envasado y embalaje de productos alimentarios. 5. Aplicar normas de higiene y seguridad y controlar su cumplimiento en la industria alimentaria. 6. Asumir la administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa. *
Correspondencia en el Diseño Curricular	Una Unidad de Competencia corresponde a un Módulo de formación, a partir del cual se elaboran los contenidos formativos estableciendo los conocimientos profesionales teóricos y prácticos así como las actitudes y valores requeridos para un desempeño competente de la Unidad. El objetivo general del Módulo es referente del contenido de la unidad.

Elementos de competencia

¿Qué es un elemento de competencia?	Describe lo que la persona debe ser capaz de hacer en las situaciones reales de trabajo. Por tanto se refiere a una acción, comportamiento o resultado que el trabajador debe demostrar. Forma parte de la Unidad de Competencia.
Ejemplo de un elemento de competencia:	“Organizar y controlar la recepción, almacenamiento y expedición de materias primas, auxiliares y productos terminados de panadería, bollería, galletería, pastelería”. *

Correspondencia en el Diseño Curricular	Cada elemento de competencia corresponde a objetivos de aprendizaje o unidades de trabajo que se van a lograr en el proceso de formación. El elemento de competencia es el referente productivo para la elaboración de los contenidos formativos: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes (valores), requeridos para un desempeño competente de la unidad. Para determinar los contenidos, debemos responder a las preguntas siguientes: · ¿Qué tiene que saber el trabajador?: Conocimientos · ¿Qué tienen que saber hacer el trabajador?: Habilidades cognitivas y psicomotoras · ¿Cómo tiene que saber estar y actuar el trabajador?: Actitudes y comportamientos requeridos
---	---

* Adaptado del Diseño Curricular CAPLAB - Módulo I – Ocupación Panadero I -1998

El siguiente paso en el diseño curricular es la estructuración de los contenidos formativos en módulos profesionales. En general se crea una correspondencia entre módulo y unidad de competencia.

Un módulo de formación profesional es un conjunto de conocimientos que estructurados pedagógicamente:

- Responden a una etapa significativa de formación, con valor en el mercado.
- Pueden recibir certificación final y progresiva.
- Responden a un nivel o etapa de los procesos productivos.
- Constituyen unidades de evaluación.

Finalmente, se establecen los itinerarios formativos, la secuencia de los módulos. Ordenados pedagógicamente permiten diseñar los programas y planes de aprendizaje, los materiales de apoyo, los instrumentos de evaluación y otras herramientas.

Criterios de desempeño

Definición de criterio de desempeño	Al definir los criterios de desempeño se alude al resultado esperado en términos de competencia y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe evidenciar. Se puede afirmar que los criterios de desempeño constituyen una descripción de los requisitos de calidad que muestra el resultado obtenido en el desempeño laboral y que permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito.
-------------------------------------	---

	Elemento de competencia	Criterio de desempeño
Ejemplo de criterios de desempeño de un elemento de competencia.	Organizar y controlar la recepción, almacenamiento y expedición de materias primas, auxiliares y productos terminados de panadería, bollería, galletería, pastelería.	- El área de trabajo se encuentra organizada de acuerdo a las normas establecidas en la panadería - Las líneas de productos de panificación están programadas y organizadas de acuerdo a lo previsto. - Los insumos de panificación son adquiridos en el mercado con criterio de calidad. - Los recursos son utilizados en forma racional de acuerdo a lo programado. - El almacenamiento de los productos se realiza según los requisitos de seguridad e higiene en los lugares asignados. - Los productos terminados son expedidos cumpliendo con las normas de salubridad e higiene.
Correspondencia de los criterios de desempeño en el diseño curricular.	Los criterios de desempeño sirven de base para elaborar los contenidos y criterios de evaluación, y son precisiones que indican el grado de concreción aceptable para cada objetivo o capacidad terminal. La evaluación se orienta a determinar las capacidades y las competencias profesionales logradas.	

Es necesario que los programas de formación se orienten no solamente a generar competencias en base a un determinado perfil profesional, sino también a lograr que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles que las tradicionalmente utilizadas. Lo deseable es que la formación por competencias desarrolle igualmente una mayor facilidad de ingreso-reingreso, haciendo realidad los ideales de la formación continua y del aprendizaje al propio ritmo.

■ Capacidades Profesionales

Las capacidades profesionales son las que permiten en buena cuenta la posibilidad de éxito en la ejecución de una tarea, o en el desempeño de una ocupación. Si hablamos de la formación por competencia laboral, debemos explicar que ésta se basa en el desarrollo de capacidades profesionales en los alumnos y que se clasifica de la manera siguiente:

Técnico - transformadora: producir, ensayar, controlar, aplicar, realizar, analizar, transformar, identificar, manejar. Ejemplo: Panadero

- *Realizar ensayos variados y complejos de panificación, procurando poner en marcha técnicas innovadoras y participando en el control de calidad.*

De organización y económica: organizar, programar, optimizar, coordinar, evaluar, costear, gestionar.

- *Cumplir funciones de organización y de seguimiento del equipo de trabajo de panificación y evaluar las necesidades y los costos de los productos, materiales consumibles, gestionando su aprovisionamiento.*

Relación y cooperación: comunicar, informar, participar, respetar, incorporarse al trabajo.

- *Mantener relaciones fluidas con los miembros del grupo, respetar el trabajo de los demás cooperando en la superación de las dificultades.*

Respuesta a las contingencias: responder ante las emergencias o anomalías: resolver, adaptar, actuar.

- *Saber discernir en situaciones no previstas en el proceso de producción y control de calidad; en aquellas en las que debe consultar y dirigirse a la persona adecuada.*

■ Capacidades Actitudinales

Iniciativa: Proponer mejoras para el cambio o para modificar un proceso, o sea para innovar o resolver problemas existentes.

- *Proponer soluciones a requerimientos imprevistos de la empresa o de los clientes, sea anticipándose o durante el proceso de producción, dar ideas que conduzcan a desarrollar mejoras.*

Autonomía: Es capaz de realizar acciones sin necesidad de ayuda o asesoramiento.

- *Organización y vigilancia del trabajo realizado por el personal a su cargo.*

Responsabilidades: grado de compromiso adquirido en el desarrollo del trabajo asignado; se valora en función del nivel de preocupación por hacer el trabajo lo mejor posible.

Programación curricular del ciclo informativo

La programación curricular es una acción intencionada y sistemática que sobre la base de determinadas condiciones (necesidades del mercado, currículos oficiales, características de los alumnos, del centro educativo y del entorno etc.) se organiza a través de un plan de intervención. Es un proyecto que debe ser asumido por los directivos y el conjunto de los profesores.

Niveles de un Proyecto Curricular

1. El primer nivel está dado por el *Diseño Curricular del Ciclo Formativo*, que es responsabilidad de la Administración Educativa. (Ministerio de Educación, Módulos AOP/CAPLAB).
2. El segundo nivel está dado por el Proyecto Educativo del Centro de Formación, que comprende: El proyecto curricular del centro, el reglamento, la organización del centro, y el *Proyecto Curricular del Ciclo Formativo*. La responsabilidad en este caso recae en el equipo de formación del centro.
3. *La programación de módulos* profesionales en unidades de trabajo que se organizan en el centro. Es responsabilidad del equipo de docentes.

El Proyecto Curricular y los Centros Educativos

La programación y el proyecto curricular que corresponde al segundo nivel es responsabilidad de los centros educativos, que están obligados a desarrollar los objetivos, contenidos y criterios de evaluación, así como la secuencia y la metodología en correspondencia con las características del alumnado y las posibilidades formativas que ofrece su entorno. Cada centro educativo debe realizar las siguientes acciones:

1. Análisis del entorno socioeconómico y de sus posibilidades formativas que comprenderá, entre otros, los siguientes elementos:
 - Identificación de las empresas, instituciones y organismos del entorno relacionados con la formación del ciclo formativo.
 - Análisis de las tecnologías, de los productos, servicios y los sistemas organizativos que ofrecen.

- Previsión de la posible evolución tecnológica y laboral en las empresas del entorno y del sector.
2. Adecuación de los objetivos generales del ciclo formativo al contexto socioeconómico y profesional del centro educativo y a las características de los participantes
- Análisis de las características del alumnado de los ciclos formativos, e identificación de sus expectativas.
 - Valoración de los recursos materiales del centro y detección de las necesidades de reposición, mantenimiento o compra.
 - Configuración del equipo educativo y otros recursos humanos relacionados con el ciclo.
 - Adaptación del ciclo formativo a los recursos del centro educativo.
 - Detección de necesidades de formación y actualización del profesorado en relación con la atribución docente en el ciclo.
 - Formación en el centro de trabajo.
 - Formación en la empresa.
3. Análisis de los elementos del currículo y conexión con cada módulo profesional en el conjunto del ciclo formativo. Organización curricular del ciclo formativo con:
- Distribución horaria, secuencia de los módulos profesionales. Criterios para la distribución del horario lectivo.
 - Criterios para la utilización de los espacios formativos.
 - Organización y secuencia de los contenidos con programación de unidades de trabajo coordinadas.
 - Articulación con la empresa.
4. Orientaciones didácticas y de evaluación:
- Decisiones sobre el tipo de metodología aplicable de acuerdo con los alumnos y el ciclo.
 - Criterios de evaluación y calificación.
 - Promoción de curso/paso a la Formación en Centros de Trabajo.
 - Evaluación del Proyecto Curricular.
 - Ajustes en las programaciones.
5. Plan de orientación educativa y profesional para la inserción laboral del alumnado:
- Diagnóstico de expectativas ocupacionales.
 - Información laboral.
 - Asesoría para búsqueda de empleo. Asesoría para la generación del propio negocio.
 - Intermediación con las empresas.
 - Colocación y seguimiento.

■ **Módulo profesional**

Para lograr las competencias mínimas requeridas en cada ocupación se recomienda la organización de los currículos de formación en módulos de formación profesional. Ello posibilitará al participante, tanto la continuidad de estudios como su inserción inmediata en el mercado de trabajo, tras concluir los primeros módulos, estructurados de acuerdo a las necesidades y condiciones concretas de los participantes.

Un módulo de formación profesional es la unidad básica de formación, la parte más pequeña de toda la que puede acreditarse y capitalizarse para la obtención de certificación profesional progresiva y finalmente de un título. El módulo permite el desempeño en un sector bien definido de una ocupación.

Con referencia al sistema productivo se pueden encontrar:

1. **Módulos profesionales asociados a una unidad de competencia:** Son los que derivan directamente de una unidad de competencia y se pueden alcanzar en un centro de estudios. Ej. Operario de Máquinas de Confección.
2. **Módulos profesionales transversales:** Cuando existen capacidades terminales o contenidos comunes a más de una unidad de competencia: Ej. Autoestima, relaciones en el entorno de trabajo
3. **Módulo de formación y orientación laboral:** Es un módulo asociado a objetivos socio-educativos. Ej. Formación relativa a las normas laborales, mecanismos y formas de inserción laboral, autoempleo, organización de micro empresa.
4. **Módulo de formación productiva:** Permite el logro de capacidades en situaciones reales de producción, en el sistema técnico-social de la empresa o en el centro de formación. Puede darse en todos los ciclos de formación y por una iniciativa empresarial en un CEO
Ej. Pasantía en un taller de confecciones
Como se puede reconocer, los módulos de formación profesional dan respuesta al perfil profesional y preparan a las personas para la vida laboral.

La programación del módulo debe ser considerada por el equipo de profesores como una necesidad de organización del trabajo docente para conseguir mayor calidad y eficacia. En este sentido, es preciso reflexionar acerca de la concepción del proceso de enseñanza y aprendizaje y su relación con las fuentes del currículo.

■ **¿Cuáles son las fuentes del currículo?**

1. **Fuente productiva: ¿Para qué enseñar?**

En la Formación profesional se debe tener muy en claro que la finalidad de la acción educativa es proporcionar a los alumnos la formación necesaria para:

- Adquirir las competencias profesionales propias o específicas de cada certificado o título.

- Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como incursionar en el campo laboral.
- Adquirir identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes.

2. Fuente epistemológica: ¿Qué enseñar?

- Objetivos que nos llevan a adquirir capacidades.
- Contenidos: conocimientos, habilidades y destrezas, así como actitudes y valores.

3. Fuente psicológica: ¿A quién enseñar?

- Los alumnos, mujeres y varones, con sus características y sus procesos y ritmos de aprendizaje.

4. Fuentes pedagógicas:

- *¿En qué orden y cuándo enseñar?* Selección, organización, secuencia y programación de las unidades de trabajo.
- *¿Cómo enseñar?* Metodologías y actividades de aprendizaje.
- *¿Cómo y cuándo evaluar?* Determinar criterios e instrumentos de evaluación y calificación.

El docente es el mediador del conocimiento entre el alumno y los diferentes módulos profesionales. Los conocimientos, habilidades y actitudes implicados en el desarrollo de las unidades de trabajo serán el referente común al docente y a los alumnos.

ELEMENTOS CURRICULARES DE UN MÓDULO PROFESIONAL	
OBJETIVOS GENERALES	CAPACIDADES TERMINALES U OBJETIVOS COMPORTAMENTALES
- Son enunciados que describen el conjunto de capacidades globales que los alumnos habrán adquirido y/o desarrollado al finalizar el ciclo. Deben informar de los resultados esperados y permitir una cierta inferencia sobre los contenidos más significativos. Componentes: Objetivos con referencia a las capacidades profesionales del perfil y las capacidades terminales del módulo.	Expresan los comportamientos esperados (adquiridos, observables y mensurables) de los alumnos al finalizar el módulo. Se enuncian como: - Atributo o capacidad: Verbo de acción en infinitivo - Producto-logro: Tipo de contenido - Condiciones o circunstancias de realización: Informa sobre los medios, situaciones y actividades de aprendizaje - Finalidad-resultado: su relación con las capacidades y competencias del perfil. Ejemplo de un objetivo o capacidad terminal Manejar con dominio la máquina pespuntadora, utilizando las herramientas y materiales para la elaboración de costura básica, en la confección de prendas de vestir (camisa, pantalón), siguiendo las normas técnicas de seguridad industrial y cuidado del medio ambiente

Objetivos socio educativos de módulos transversales.

El objetivo general está en directa relación a la competencia general de la ocupación.

El conjunto de capacidades terminales definen y expresan los aspectos básicos de la competencia profesional.

Las capacidades terminales han de:

- Proporcionar evidencia suficiente de que la persona posee la competencia laboral determinada en el certificado o título.
- Permitir adaptaciones a entornos socioeconómicos diversos.

Ser la expresión de alguno de los ámbitos del conocimiento, de las habilidades cognitivas, psicomotoras, las actitudes o valores

* Adaptado de: Francisca Arbizu, La Formación Profesional Específica, 1998- Madrid

Programación del módulo en unidades de trabajo

La programación del módulo en unidades de trabajo debe ser considerada por el equipo responsable como una necesidad de organización de la labor docente para conseguir mayor calidad y eficacia.

Unidades de trabajo

La unidad de trabajo es un conjunto de actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación, cuyo objetivo es transferir a los alumnos una serie de **contenidos** para lograr en ellos las capacidades u objetivos programados. Por lo general, existe una relación organizativa del módulo en unidades de trabajo. Esta relación es una secuencia del proceso enseñanza-aprendizaje, y tiene las siguientes características:

- Cada módulo comienza con una unidad de trabajo que da sentido a la profesionalidad que se va a conseguir mediante el proceso de enseñanza – aprendizaje. Esta primera unidad tiene un fuerte carácter actitudinal, motivador, y da sentido al fin último del módulo: la competencia profesional.
- Cada módulo suele finalizar con una unidad de trabajo de “proyecto”, con el propósito de globalizar e integrar lo aprendido, facilitando el paso al módulo de formación en centros de trabajo.
- Debe asignarse un tiempo estimado a cada unidad y, aunque las secuencias pueden modificarse, es imprescindible que los docentes establezcan dicho cronograma antes de comenzar el curso a fin de asegurar la coordinación de los contenidos.

En el módulo del ejemplo: **Operario de máquinas industriales de confección**, cada capacidad terminal u objetivo corresponde a una unidad de trabajo.

Operario de máquinas industriales de confección*	
Unidades de Trabajo	Duración
1. Identificar el campo de trabajo del operario de máquinas industriales de confección, sus motivaciones y expectativas futuras. 2. Manejar con dominio la máquina pespuntadora, utilizando las herramientas y materiales para la elaboración de costura básica en la confección de prendas de vestir (camisa, pantalón), siguiendo las normas técnicas de seguridad industrial y el cuidado del medio ambiente. 3. Operar la máquina remalladora con dominio absoluto, manipulando herramientas y materiales dentro de las normas de seguridad industrial. 4. Utilizar la máquina recubridora con dominio para ejecutar acabados de la prenda, tomando en cuenta medidas de seguridad. 5. Operar la máquina cíclica con dominio, visomotricidad, métodos de trabajo sincronizando movimientos. Interpretar y aplicar las fichas técnicas para ensamblar prendas de vestir. 6. Ensamblar las prendas de vestir cumpliendo las especificaciones técnicas de costura, controlando el proceso y aplicando el control de calidad al producto terminado (falda, pantalón, camisa, polo camisero). 7. Dar mantenimiento a las máquinas y realizar correcciones básicas de acuerdo a las especificaciones de los manuales. 8. Aplicar las normas de seguridad, higiene industrial y cuidado del medio ambiente en todas las actividades del taller y en la operación de las máquinas industriales de confecciones. 9. Proyecto: Elaboración de prendas de vestir de un determinado tipo.	

*Operario de máquinas industriales de confección - CAPLAB 1988

Cada unidad de trabajo debe ser organizada de acuerdo con el tipo de alumnos/as (jóvenes, adultos...), los recursos disponibles (espacios, equipos) y el entorno socioeconómico y productivo del centro docente. El número de horas se adaptará a las circunstancias antes mencionadas.

Programación y desarrollo de las unidades de trabajo

Una vez que se ha establecido la secuencia y se han organizado los contenidos, a través del módulo en forma de unidades de trabajo, el profesorado debe programar cada una de las unidades con elementos curriculares propios.

Esta fase está determinada por su aplicación inmediata. Se deben considerar las características de los alumnos a los que se va a aplicar la metodología y las estrategias más apropiadas para conseguir los objetivos o capacidades terminales, al completar la unidad.

Los elementos curriculares que componen la unidad de trabajo son:

1. **Los elementos de capacidad u objetivos específicos** que se identifican al desglosar las capacidades terminales. Los elementos de capacidad suponen la competencia de acción que el alumno debe desarrollar en cada unidad de trabajo.
2. **Los contenidos, en forma de conceptos (conocimientos), procedimientos (habilidades cognitivas y psicomotoras) y actitudes** pertinentes a cada unidad. Estos contenidos se organizan en una microsecuencia.

En esta fase el docente debe tomar decisiones acerca de:

- El planteamiento metodológico para la selección de estrategias de enseñanza y actividades de aprendizaje.
- El enfoque didáctico: que considera al alumno como sujeto y objeto del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La selección de criterios e instrumentos de evaluación.

A partir de estas decisiones, en cada una de las unidades de trabajo deben definirse las actividades de enseñanza y aprendizaje.

3. **Las actividades de enseñanza y aprendizaje** deben concretarse de manera planificada, a fin de ayudar al alumno a asimilar formas y saberes técnicos, científicos y culturales esenciales para su desarrollo, socialización e inserción profesional, considerando su adaptabilidad con relación a los recursos existentes en el centro de estudios.

Las actividades deben ser ordenadas para alcanzar los elementos de capacidad de cada unidad y en esa perspectiva desarrollar los diferentes contenidos, ya se trate de conocimientos, habilidades o las actitudes que se trabajen a lo largo de todo el módulo.

Además, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- **Tiempo estimado:** en horas para la realización de las actividades previstas en la unidad de trabajo.

- **Recursos necesarios:** espacio donde se desarrollará la unidad de trabajo; medios, equipos, herramientas necesarias para alcanzar las capacidades predeterminadas.
- **Evaluación:** ligada a las actividades de aprendizaje, se cumple para conocer el grado de adquisición de las capacidades terminales en el alumno.

En el desarrollo de la unidad de trabajo se realiza una evaluación inicial de cada alumno para conocer la formación que ha recibido antes de comenzar el proceso de enseñanza – aprendizaje y adecuar este proceso a sus posibilidades por medio de la intervención educativa.

Ejemplo de programación de una unidad de trabajo:

Unidad de trabajo número 02. Manejar con dominio la máquina pespuntadora, utilizando las herramientas y materiales para la elaboración de costura básica en la confección de prendas de vestir (camisa, pantalón), siguiendo las normas técnicas de seguridad industrial y cuidado del medio ambiente.

Tiempo estimado: Horas
Elementos de capacidad u objetivos

1. Identificar las partes de la máquina pespuntadora, explicando su funcionamiento y accesorios, siguiendo las normas industriales y tablas de equivalencias.
2. Estudiar e interpretar el manual y las normas para el uso de la máquina pespuntadora, explicando su aplicación.
3. Poner en operación la máquina con aguja y sin hilo, controlando la dirección y velocidad de acuerdo a las normas técnicas de seguridad en el manejo de máquinas.
4. Realizar el mantenimiento de la máquina pespuntadora, reconociendo problemas básicos y ejecutando las correcciones respectivas en forma apropiada.
5. Enhebrar y graduar tensiones y seleccionar longitudes de puntadas, identificando el número de puntadas según el tipo de material.
6. Operar la máquina con eficiencia y precisión en la confección (armar y coser) de cada una de las partes de una prenda de vestir (camisa, pantalón).
7. Dar cumplimiento a las normas de seguridad, de orden y limpieza en el taller. Respetar a los y las compañeros(as).

CONTENIDOS	
Conceptos: Conocimientos	Procedimientos: Habilidades, destrezas motoras
- La máquina pespuntadora: funciones, partes accesorios, utilidad. - Principios de funcionamiento y accesorios. - Las tablas de equivalencia. - Normas industriales.	- Operación de la máquina pespuntadora. - Manipulación en el funcionamiento. - Utilización de accesorios. - Tipos de herramientas y usos. Actitudes: Autoestima, iniciativa, respeto, autonomía, cooperación, responsabilidad. (asociadas a todas la unidades).
Actividades de enseñanza-aprendizaje	Evaluación del aprendizaje
- Observación de la máquina pespuntadora (experiencia directa), características, partes. - Observación del funcionamiento. - Realización de prácticas en la manipulación de la máquina. - Realización de prácticas de uso de herramientas. - Discusión grupal de las normas industriales	- Identificación de las partes y función de la máquina pespuntadora. - Presentación del listado de herramientas. - Realización de una prueba práctica sobre el funcionamiento de la máquina. - Utilización correcta de las herramientas. - Exposición oral o escrita sobre las normas industriales.

* Módulo de operatividad de máquinas de coser industriales. CAPLAB, 1998

Diseño del módulo de Metodología AOP/CAPLAB

■ **El Análisis Ocupacional Participativo**

- El Análisis Ocupacional Participativo AOP/CAPLAB es un método de análisis ocupacional adaptado por el Programa CAPLAB que permite definir perfiles, así como conducir cualquier sesión de solución de problemas: revisar currículos existentes, desarrollar pruebas ocupacionales o evaluar ocupaciones¹.
- Tiene como antecedente la metodología conocida con el nombre de **DACUM**, Diseño de un Currículo.

■ **¿Cuál es el proceso del análisis ocupacional?**

Se forma un panel de expertos en la ocupación: trabajadores, empresarios, instructores, quienes, con la orientación de un facilitador realizan el siguiente proceso:

- Definir, describir la ocupación.
- Identificar las áreas de responsabilidad.
- Identificar las tareas específicas ejecutadas en cada área de responsabilidad.
- Revisar, ordenar las áreas de responsabilidad y las tareas.
- Identificar las características personales de un buen trabajador.
- Identificar los equipos y herramientas.

■ **Cartel AOP**

Es el resultado visible de un taller AOP, que contiene la siguiente información:

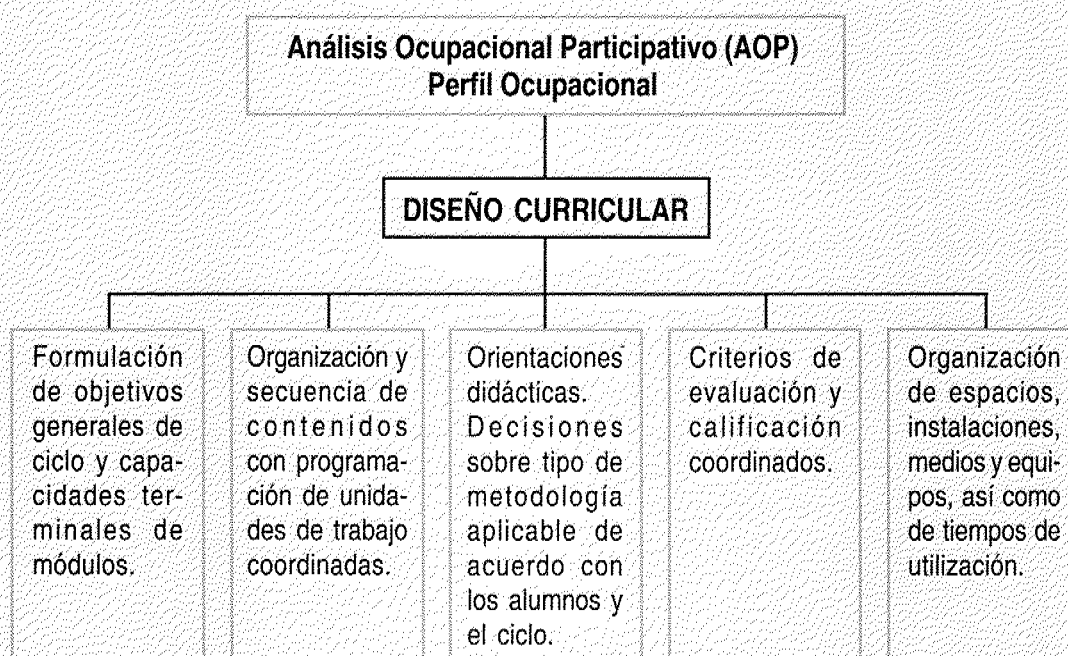
- El análisis ocupacional detallado (áreas de responsabilidad y tareas).
- La lista de características personales de un buen representante de la ocupación.
- La lista de equipos y herramientas que se debe manejar para ejecutar exitosamente la ocupación.

¹ "Análisis Ocupacional Participativo" – AOP/CAPLAB, Lima, 1998.

■ El AOP en el Diseño Curricular

Para el diseño curricular de una ocupación es necesario identificar las tareas básicas del "Cartel AOP", las cuales se clasifican por la frecuencia, dificultad e importancia. En cada una de ellas se pueden identificar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización de la tarea en forma competente.

El "Cartel AOP" es la base del diseño curricular que ha adaptado y emplea el Programa CAPLAB para satisfacer las necesidades del mercado laboral, es decir, tiene un enfoque de competencias laborales. El AOP/CAPLAB es un método que se ha comprobado muy apropiado y se encuentra en plena expansión.



Resumen

Enfoque de competencia laboral en los programas de Formación Profesional

Principales características de un programa de formación por competencia laboral:

- Se basa en la identificación de competencias laborales de una ocupación con la metodología de análisis funcional AOP/CAPLAB, que involucra a empresarios, trabajadores, docentes, etc. El resultado es el perfil profesional.
- El aprendizaje es individualizado dentro de un sistema modular.

Diseño curricular con enfoque de competencia laboral

- El perfil profesional es el referente productivo y proporciona los elementos para la elaboración de los currículos basados en competencias laborales.
- Elementos del perfil:
 - Competencia general de la ocupación
 - Unidades de competencia
 - Elementos de competencia o realizaciones
 - Criterios de desempeño
 - Capacidades profesionales

Programación curricular del ciclo formativo

- Proyecto educativo del centro de formación, responsabilidad del equipo del centro.
- Módulo profesional: unidad de oferta educativa

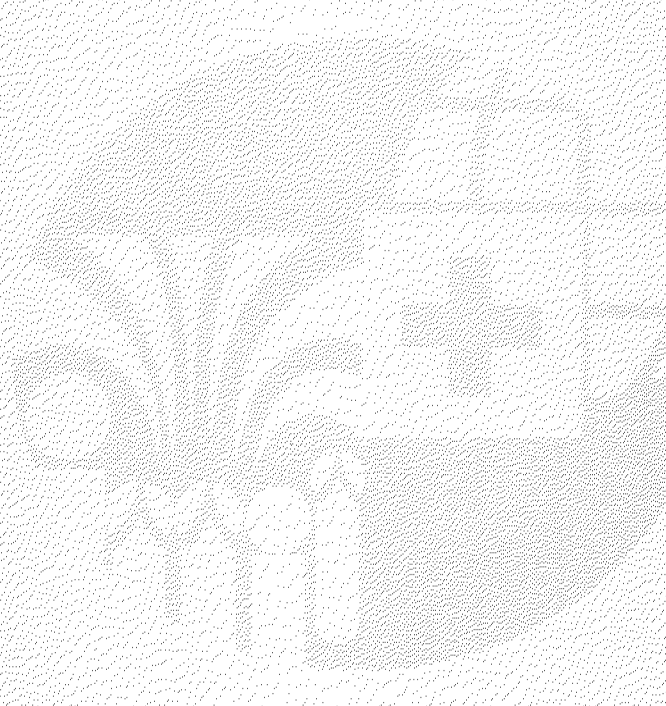
Programación del módulo en unidades de trabajo

- Unidades de trabajo: conjunto de actividades de aprendizaje y evaluación
- Cada unidad de trabajo debe ser organizada de acuerdo a las variables: alumnos, recursos disponibles, entorno, etc.
- Programación y desarrollo de las unidades de trabajo: actividades de enseñanza y aprendizaje

Diseño de un módulo – Metodología AOP/CAPLAB

- Análisis ocupacional participativo: metodología de análisis ocupacional cuyo resultado visible es el Cartel AOP.
- El cartel AOP es la base del diseño curricular del Programa CAPLAB.
- Diseño curricular CAPLAB

- * Para la identificación de competencias laborales de cualquier ocupación, promueva la participación de empresarios, trabajadores y docentes utilizando la metodología AOP/CAPLAB.



EL PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Condiciones del aprendizaje en la formación profesional

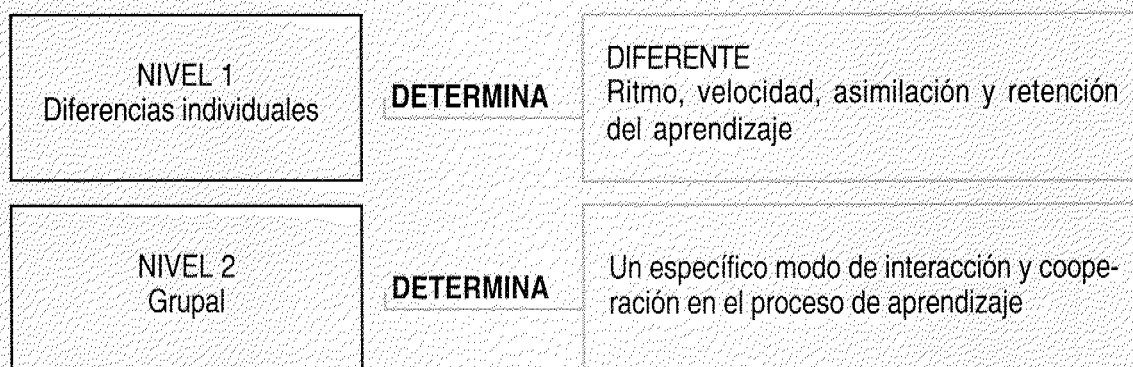
El proceso de enseñanza aprendizaje ha sido afectado principalmente por la insuficiente **identificación de los cuatro factores: qué, a quién, cómo y cuándo se enseña**, sobre los que debe actuar el docente para la consecución de un aprendizaje significativo.

■ El alumno: sujeto - agente del proceso de aprendizaje

¿Quién es el alumno, qué características podrían definirlo? ¿Qué hacemos los docentes para preparar al alumno de modo que se adapte a las nuevas demandas del mercado laboral y a sus expectativas y necesidades personales?

El primer paso consiste en identificar aspectos, características y antecedentes del alumno, es decir, su perfil psicológico, que bien puede influir en la eficacia del aprendizaje, con la finalidad de aplicar apropiadas metodologías pedagógicas a todos y cada uno de los miembros del grupo participante.

Antes de iniciar la acción formativa, el docente debe comprender y saber valorar a la persona en formación: **el contexto sociolaboral y el grupo en formación**, puesto que va a trabajar en el aula en dos niveles de relación y en un contexto determinado.



El contexto sociolaboral

Necesitamos conocer el contexto económico y laboral en el que se “mueven” los alumnos durante su preparación para el trabajo, a fin de brindarles adecuada información, orientación e inserción. Una finalidad inmediata es comunicarse con el lenguaje del mundo del trabajo y ponerlo en práctica durante la acción formativa.

La persona en formación

El alumno acude a recibir formación con su perfil individual. Posee conocimientos determinados y antecedentes familiares, sociales y laborales que pueden condicionar su particular modo de adaptación a la experiencia formativa que va a desarrollar en grupo. Los alumnos son personas, mujeres y varones, con aprendizajes previos, necesidades personales y expectativas individuales que son importantes de diagnosticar y atender.

El grupo en formación

El conocimiento se construye a través de la interacción con el medio; el grupo en formación promueve la oportunidad de aprender a construir modos de actuar en forma interdependiente.

■ **Formas de aprendizaje**

Decimos que una persona está aprendiendo cuando observamos cambios en su comportamiento: cuando domina (ha adquirido) un concepto, destreza o actitud. Se aprenden conceptos, emociones, movimientos, hábitos, etc. El proceso de aprendizaje se caracteriza porque es individual, gradual, acumulativo, continuo, dinámico.

Es ciertamente global, porque aprendemos a nivel:

Cognoscitivo	Conocimientos
Afectivo	Actitudes y valores
Psicomotor	Destrezas

■ **¿ Cómo ayudamos al alumno a aprender ?**

- Estructurando los contenidos y actividades. De esa manera se ayuda a conocer, reconocer, comprender y asimilar los contenidos. El educador, al estructurar de forma lógica y secuencial los contenidos y actividades de aprendizaje, está ayudando al alumno en el proceso de construcción del conocimiento.
- A través de las prácticas y actividades que posibilitan un mejor aprendizaje de aquello que se necesita hacer. La actividad permite tomar conciencia de los aciertos y errores, por tanto ayuda a descubrir el comportamiento correcto, comprenderlo, asimilarlo y aplicarlo.
- Jerarquizando y enlazando las secuencias de aprendizaje:
 - De lo más fácil a lo más difícil.
 - De lo simple a lo complejo
 - De lo concreto a lo abstracto.

Vinculando el comportamiento adquirido en anteriores aprendizajes e integrando cada unidad de trabajo en el contexto global del curso: favorecemos el desarrollo de la capacidad de análisis y síntesis, y comprometemos a la persona en su autodesarrollo.

■ **¿ Cómo aprendemos a aprender ?**

Cuando a través de un trabajo o actividad nos dan la oportunidad de verificar nuestros aciertos y modificar nuestros errores, descubrimos la dinámica y los procesos que intervienen en esa actividad.

Aprendemos a construir descubriendo el modo de construir. Entre las situaciones que favorecen el proceso de “aprender a aprender” se pueden considerar las siguientes:

- Aprender todos de todos.
- Resolver situaciones reales.
- Poner en práctica las ideas.
- Desarrollar una actitud abierta al diálogo.

- Participar activa y responsablemente en la consecución de resultados.
- Comprender que el todo es más que la suma de sus partes
- Trabajar con independencia.

■ **La teoría del Constructivismo en la formación profesional**

El constructivismo, como teoría de la enseñanza-aprendizaje, responde al planteamiento de alcanzar la **competencia de acción** y se puede caracterizar por los siguientes aspectos:

- **El alumno es protagonista de su propio aprendizaje**, en tanto es él o ella quien construye sus conocimientos. El profesor debe elaborar las estrategias necesarias y crear las situaciones apropiadas para que los alumnos aprendan.
- Se deben tener en cuenta los **conocimientos previos** de los alumnos, toda vez que representan el bagaje que han construido en el transcurso de sus experiencias previas.
- El aprendizaje consiste en la **modificación de los esquemas mentales de los alumnos** por la incorporación de contenidos significativos y valiosos.
- Los **contenidos** deben resultar **relevantes para los alumnos**, favoreciendo la relación entre ciencia, técnica y organización.
- Las **fuentes de aprendizaje** son muchas y variadas, no solamente residen en el profesor sino también en los compañeros del alumno que constituyen un factor de aprendizaje a potenciar. De ahí la importancia de los trabajos en grupo y del diseño de experiencias a compartir.

- La necesidad de construir los conocimientos supone una ***inversión de tiempo mayor*** a la que demanda la simple transmisión de conceptos; significa reestructurar de manera permanente los contenidos de las programaciones.
- El verdadero aprendizaje conlleva una ***interiorización de actitudes*** y una aceptación de nuevos valores, por lo que es necesario desarrollar actitudes positivas en torno de cada objeto del aprendizaje.

■ **El enfoque Constructivista del aprendizaje**

El enfoque constructivista de aprendizaje relaciona los conocimientos previos y los que deseamos que el alumno aprenda; integra los principios psicopedagógicos, los principios metodológicos y nos conduce al diseño de la actividad de enseñanza - aprendizaje.

Los métodos cobran validez en función del ajuste que consiguen para ofrecer la ayuda pedagógica que el alumno necesita, en la adaptación a las capacidades terminales y en la adquisición de los conocimientos propuestos.

PRINCIPIO PSICOPEDAGÓGICO	PRINCIPIO METODOLÓGICO	ACTIVIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
1. Partir del nivel de desarrollo del alumno	Detección de conocimientos previos.	ACTIVIDADES INICIALES Actividades de detección
2. Construcción de aprendizajes significativos	Selección de tipos de contenidos, relacionados entre sí y con carácter funcional en la consecución de las capacidades terminales.	ACTIVIDADES DE DESCUBRIMIENTO, ORIENTACIÓN O ADQUISICIÓN DE DESTREZAS BÁSICAS.
3. Capacidad del alumno de aprender a aprender por sí mismo	Contenidos con fuerte interés para el alumno, y carácter práctico que haga desarrollar su capacidad de planificación y autonomía personal para que adquiera una formación específica.	ACTIVIDADES DE DESTREZA PSICOMOTORA Y DE DESARROLLO DE CAPACIDADES
4. Modificación de los esquemas de conocimiento.	Relación entre conocimientos previos y aprendidos.	ACTIVIDADES DE ANÁLISIS Y ESTUDIO
5. Intensa actividad por parte del alumno: relacionando el nuevo conocimiento y el esquema de conocimiento preexistente	Esquemas conceptuales adecuados a su edad y pensamiento: habilidades y actitudes ligadas a la realización y responsabilidad de su trabajo personal y en grupo.	ACTIVIDADES DE APLICACIÓN, GENERALIZACIÓN, RESUMEN Y CULMINACIÓN, Y DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Programación de actividades de aprendizaje significativo

La planificación de las actividades de aprendizaje constituye un elemento esencial por cuanto su objetivo es promover que los alumnos alcancen determinadas capacidades. La elección del tipo de actividad que se planifique debe estar de acuerdo con:

- Los contenidos que necesita el alumno para adquirir capacidades;
- La tipología e ideas previas de los alumnos;
- Los recursos con los que se cuenta en el aula, taller o laboratorio;
- El tiempo disponible.

■ ***Tipos de actividades de aprendizaje***

Las actividades de aprendizaje así como las actividades de evaluación de cada una de las unidades de trabajo parten de un principio psicopedagógico al que se asocia un principio metodológico.

La siguiente clasificación puede orientar sobre los ejes que movilizan las actividades:

■ ***Actividades según el momento de realización***

De acuerdo al modelo constructivista, las actividades pueden clasificarse en tres grandes grupos, según el momento de utilización, los recursos que requieren y su finalidad.

1. Actividades iniciales

Pueden ser de introducción, descubrimiento, orientación o adquisición de destrezas básicas.

- Actividades de **detección de aprendizaje previos**, mediante la administración de un test para conocer lo que el alumno trae consigo.
- Actividades **de conexión con el tema**: mediante la reflexión en pequeños grupos que ayudan al alumno a conectar lo nuevo con sus propias experiencias.
- **Experiencias demostrativas**: útiles para mostrar una experiencia de difícil realización. Se pueden utilizar videos que registren experiencias aleccionadoras.

- De **interpretación de la información**: planos, procesos de trabajo o procedimientos de análisis que se brinda a los alumnos con los datos descriptivos concretos de lo que van a ser los trabajos prácticos.
- De **selección y preparación de material** para los trabajos prácticos en el aula, taller o laboratorio.
- De **realización de operaciones sencillas**, como montaje de equipos o instrumentos para la adquisición de destrezas básicas.

2. Actividades de destreza, desarrollo, análisis o estudio.

Son aquellas destinadas a desarrollar habilidades cognitivas y destrezas psicomotrices más complejas:

- Actividades que exijan al alumno organización de tareas, diseño previo del trabajo, distribución de tiempo.
- Actividades de **apoyo a destrezas**. Ej. Ejercicios de las manos coordinando con la vista.
- **Ejercicios de aplicación**: en los que el alumno maneja leyes, conceptos y principios ya estudiados para adquirir destrezas en determinados cálculos o aplicaciones de dichas leyes.
- **Prácticas de laboratorio y/o de taller**: experiencias perfectamente estructuradas mediante un guión o hoja de tarea, en las que el alumno reproduce experimentos, mide magnitudes, opera máquinas, construye.
- **Utilización de material audiovisual**: el intercambio de información es más sencillo si se refuerza con material audiovisual, como diapositivas y transparencias, vídeos didácticos o técnicos.
- **Utilización de programas de enseñanza asistidos por computadora**: el uso de la computadora es un factor de motivación para los estudiantes que favorece la personalización del proceso de aprendizaje, permitiendo a cada uno de ellos aprender a su propio ritmo, así como recibir información inmediata sobre sus respuestas, y tener así la posibilidad de la autoevaluación.

La realización de actividades utilizando la computadora se ha hecho cada vez más indispensable en el propio proceso de trabajo y facilita la adquisición de capacidades en la formación profesional.

3. Actividades de aplicación, generalización, resumen y culminación

- Son las destinadas a aplicar, medir, evaluar o ubicar lo aprendido dentro de una estructura más amplia, así como **adquirir capacidades que sean transferibles** a otras situaciones, lo más próximas a las situaciones de trabajo.

- **Resolución de problemas:** son situaciones que no tienen una respuesta inmediata y en las que el alumno debe enunciar hipótesis, analizar resultados, proponer alternativas de solución, etc. Es necesario plantear problemas que hagan referencia a situaciones reales, o casos a ser estudiados.
- **Proyectos:** en los que se realiza una simulación próxima a lo real, o bien se obtienen productos definidos.
- **Elaboración de informes** o conclusiones elaborados con orden, claridad sobre trabajos prácticos, experiencias de investigación o proyectos.
- Otras actividades, como debates, estudios de casos, visitas guiadas a empresas o laboratorios de investigación, que pueden ser realizadas en diferentes momentos, y sobre las que se presenta informes de resultados.

■ **Actividades según el agente de la actividad**

Estas actividades pueden tomar dos orientaciones:

1. **Actividades de información:** en las que el profesor comparte el saber constituido en forma significativa, para lo cual se necesita complementar una serie de materiales en forma de textos, problemas resueltos o guías de prácticas organizadas y secuenciadas. Los estudiantes analizan, dialogan, debaten y asimilan información.
2. **Actividades de descubrimiento:** en las que el alumno realiza una interpretación constructivista, activa y significativa del aprendizaje, sin que el profesor le facilite dicha tarea, incitándole así a que despliegue sus capacidades de aprendizaje. Se requiere definir claramente el objetivo específico de lo que se va a realizar, así como los medios disponibles para posibilitar la construcción del aprendizaje.

■ **Actividades según las capacidades que desarrolla**

De acuerdo con las capacidades que se espera lograr, pueden ser:

1. **Actividades de desarrollo de destrezas:** favorecen el ámbito psicomotor. Preparación de equipo y materiales, realización de operaciones sencillas, fabricación de productos u objetos.
2. **Actividades de desarrollo de habilidades cognitivas:** como la aplicación de un procedimiento o resolución de problemas.
3. **Actividades de desarrollo de capacidades actitudinales:** como apreciar el trabajo, evitar y prever riesgos de los espacios formativos y los equipos usados, valoración de las condiciones de seguridad, así como actividades vinculadas a los valores: como respetar al compañero(a), ser puntual, honesto(a) y otros.

Resumen

Condiciones del aprendizaje en formación profesional

- El estudiante: sujeto-agente del proceso de aprendizaje; perfil psicológico
Contexto sociolaboral en el que se desenvuelven los alumnos
El individuo en formación: posee conocimientos y antecedentes sociales
El grupo en formación: interacción, interdependencia.
- Formas de aprendizaje
Aprendizaje: cambio de comportamiento, proceso gradual, acumulativo
Ayudamos a aprender: estructura de contenidos, actividades, secuencia de aprendizajes, vinculación con otros aprendizajes.
Aprendemos a aprender.
- El constructivismo en la formación profesional
El estudiante construye sus conocimientos, incorpora nuevos contenidos, muchas fuentes de aprendizaje,
El enfoque constructivista de aprendizaje relaciona los conocimientos previos y los que deseamos que el alumno aprenda.

Programación de actividades de enseñanza aprendizaje

- Actividades según el momento de realización
Actividades iniciales
De destreza, desarrollo, análisis o estudio
De aplicación, generalización, resumen y culminación
- Actividades según el agente de la actividad
De información
De descubrimiento
- Actividades según las capacidades que desarrolla
Destrezas, cognitivas, actitudinales

Para reflexionar

- La actividad de aprendizaje está dirigida de forma activa a desarrollar las capacidades del alumno.
- Los procedimientos de enseñanza y los métodos de aprendizaje profesional han de analizarse en la perspectiva de favorecer la propia organización.

MÉTODOS, ESTRATEGIAS Y MEDIOS

Métodos, Estrategias y Medios

Métodos

El término **método** viene del griego y significa «camino hacia una meta», es decir, el camino que recorreremos para obtener resultados o metas. La metodología es la disciplina pedagógica que trata de los métodos y técnicas de enseñanza, está constituida por un conjunto de normas, principios y procedimientos que el docente debe conocer para orientar a los alumnos en el aprendizaje.

La metodología didáctica en la formación profesional de los(as) alumnos(as) debe llevar a obtener un cambio en el comportamiento; debe adaptarse a los fines de adquisición de capacidades y competencias, a las características del alumnado y a la naturaleza del ciclo formativo que se identifica para que cada uno de ellos pueda construir su propio aprendizaje.

Estrategias

Las **estrategias** didácticas son las técnicas que se derivan de las corrientes teóricas del aprendizaje, de manera tal que se aplique en la práctica de acuerdo a circunstancias específicas de la actividad de enseñanza – aprendizaje. En general, con cada método se utilizan diversas estrategias. Por ejemplo: las estrategias básicas del método de descubrimiento son la observación - investigación - pruebas de aplicación. De acuerdo al enfoque actual de la formación profesional, es posible que éstas sean las estrategias más importantes que se utilizan.

En la Formación Profesional podemos mejorar las destrezas motrices, que son las que se necesitan para un manejo correcto y diestro de instrumentos o herramientas, para el montaje y desmontaje de equipos, etc., promoviendo el desarrollo de las habilidades cognitivas como de las habilidades motoras. Un buen desempeño requiere de la ejecución de *un ciclo* de actividades que incluya estrategias cognitivas como de habilidades motoras que se pueden resumir así:

- *Gimnasia, ejercicios*: ayudar a activar procesos psicomotrices
- *Percepción*: mecanismo perceptivo (componente psicomotor)
- *Procesamiento de la información*: recordar el conocimiento que interesa y que es pre-requisito
- *Decisión*: de las respuestas adecuadas
- *Ejecución*: de la respuesta, mecanismo de ejecución (componente psicomotor).

La experiencia de quien realiza el desempeño crece con la práctica, tanto en términos de conocimientos como en el dominio de las habilidades motoras: percibe e interpreta el problema, decide el curso de acción a seguir y lo ejecuta.

■ Medios

Medios didácticos son los recursos que sirven para la comunicación al momento de aplicar una técnica concreta en el proceso de un aprendizaje determinado. De una manera más amplia, se considera como medios didácticos a los instrumentos tecnológicos audiovisuales, o equipos de trabajo que utilizamos como soporte, todo aquello que puede ser preparado y organizado por el profesor, desde láminas, impresos, cuadros, objetos reales, y todo lo que alimenta los equipos audiovisuales. Va desde lo más simple, como textos impresos, hasta la tecnología más sofisticada, incluyendo la computadora, Internet y los equipos de educación a distancia.

Identificamos dichos medios como los “*que llevan los mensajes*”, desde una fuente de transmisión (que puede ser un ser humano o un objeto inanimado) al receptor del mensaje (en nuestro caso los alumnos/as). Cada *medio* de información interactúa con el que *aprende* a través de sus sentidos. En general los mensajes son recibidos por una combinación de sentidos con el fin de obtener una comunicación completa. Para la selección de los medios se deben tomar en cuenta diferentes factores, empezando por las características de los receptores, de manera que se logre una efectiva comunicación, a un costo razonable, y que no conlleven problemas prácticos

■ Selección de métodos didácticos

Cuando programamos una acción formativa o un curso, decidimos, en función de los objetivos, qué métodos didácticos vamos a aplicar. Para que esta selección sea eficaz en su aplicación en la unidad de trabajo, tenemos que reflexionar sobre:

- Los objetivos de aprendizaje, las competencias a lograr, que nos indican la operación o actividad a dominar por el alumno y el ámbito de conocimiento actitudinal o destreza esperados.
- Los alumnos que van a participar en el proceso de aprendizaje (nivel de partida).
- Los estilos de aprendizaje.
- Los conocimientos y habilidades del docente, para aplicar con efectividad un método concreto.
- La situación de formación: entorno, lugar, espacio. Recursos disponibles para utilizar el método: técnicas y medios didácticos.
- La duración de la unidad de trabajo y de la totalidad del curso.

■ Papel para el docente

- Analizar el método que vamos a aplicar en la unidad de trabajo (sus bondades, posibilidades, limitaciones).

- Actuar con flexibilidad, en función de la información sobre el ritmo de aprendizaje de los y las alumnos(as), avances y logros de objetivos; en relación a la unidad de aprendizaje y de ésta en el conjunto del programa.
- Estar atentos, observar a cada alumno, conocer todas las potencialidades y limitaciones que condicionen su formación.

■ **Planeamiento Metodológico**

La metodología que se aplique a la Formación Profesional debe responder a las actuales tendencias de cambio en las competencias profesionales que hacen evidentes, entre otros factores: el desplazamiento de la división del trabajo al de equipo; del de ejecución hacia la planificación; del dirigido por otros al dirigido por sí mismo; de la organización, control y responsabilidad ajenos a los propios.

En la actualidad, las exigencias profesionales, además de la competencia técnica, hacen necesarias competencias relacionadas con los métodos de trabajo, con las relaciones sociales y con la cooperación. La transmisión de competencias profesionales a través de actividades es un proceso de aprendizaje en el que los alumnos desarrollan sus capacidades paso a paso, adoptando las correspondientes formas de comportamiento y trabajo. Por esta razón son muy importantes las formas sociales de aprendizaje.

Los métodos y formas sociales de la Formación Profesional se pueden clasificar en activos, verbales, de demostración, de comportamiento y de acción, como se muestra en el siguiente cuadro de clasificación y métodos.

Todo método incluye una variable de estrategias que son la manera de utilizar los recursos didácticos para la realización del aprendizaje: estrategia de información, de debate, de demostración o prácticas, de solución de problemas y estudios de casos, etc.

El nuevo modelo de Formación Profesional requiere de una metodología didáctica que se adapte a los fines de adquisición de capacidades y competencias, a las características de los alumnos y a la naturaleza del ciclo formativo, para que cada alumno pueda construir su propio aprendizaje y lo ponga en práctica en su vida profesional, en vinculación con el mercado de trabajo.

Métodos y formas sociales

Clasificación	Métodos
Métodos reactivos	• El docente se comporta en forma activa y el alumno de forma reactiva. Son adecuados para la transmisión de conocimientos y demostración de destrezas básicas.
Métodos Activos	• El docente se comporta, de cierta manera, de forma pasiva y el alumno, de forma activa. Son imprescindibles para dotar al alumno de competencias de acción, ya que no se aprende a actuar mediante la instrucción, sino desde la propia acción.
Métodos Verbales	• Disertación, exposición • Formulación de preguntas • Exposición, instrucción
Métodos de Demostración	• Experiencias de demostración • Métodos de reproducción • Capacitación • Presentación
Métodos de Comportamiento	• Toma de decisiones • Trabajo en grupo • Métodos de conversación y debate • Debates para la determinación de ideas previas • Dinámica de grupos • Técnicas de evaluación
Métodos de Acción	• Métodos de descubrimiento • Métodos de proyectos • Experimentos tecnológicos • Simulación técnica • Empresa simulada. Planificación y diseño previo del trabajo. • Procedimientos inter-activos con la computadora • Estudios de casos • Métodos de creatividad, de desarrollo de ideas y de resolución de problemas • Talleres de aprendizaje y círculos de calidad.

* **Formas Sociales de la enseñanza aprendizaje:** Forma frontal - Aprendizaje en grupo - Aprendizaje en colaboración con un compañero - Forma individual

Resumen

Método – Estrategias – Medios

- **Método**
Conjunto de normas, principios y procedimientos que el docente debe conocer para orientar al alumnado.
Se define en términos de asesoramiento y orientación de procesos
- **Estrategias**
Técnicas que se ponen en práctica de acuerdo a situaciones de aprendizaje específicos
Cada método utiliza diversas estrategia para lograr su fin
- **Medios**
Recursos que sirven para comunicar una técnica determinada en el proceso de aprendizaje
Los medios pueden ser desde los más simples, como láminas, hasta los más sofisticados: computadora, Internet y equipos de educación a distancia.
- **Selección de métodos didácticos**
Se deben tener en cuenta los objetivos de aprendizaje, los alumnos, el docente, la situación de formación y duración.
- **Papel del docente**
Analizar, actuar con flexibilidad, observar a los alumnos, facilitar el aprendizaje, crear las condiciones.
- **Planeamiento metodológico**
La metodología didáctica que se aplique a la Formación Profesional debe tener en cuenta las tendencias actuales de la misma.
- Los métodos y formas sociales de la Formación Profesional se pueden clasificar en activos verbales, de demostración, de comportamiento y de acción, como se muestra en el cuadro de clasificación y métodos.

La selección de métodos, estrategias y medios didácticos que tiene como punto focal al alumno requiere de un análisis cuidadoso de las alternativas posibles.

Todo método incluye un número variable de estrategias, es la manera de utilizar los recursos didácticos para la realización del aprendizaje.

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Evaluación del aprendizaje

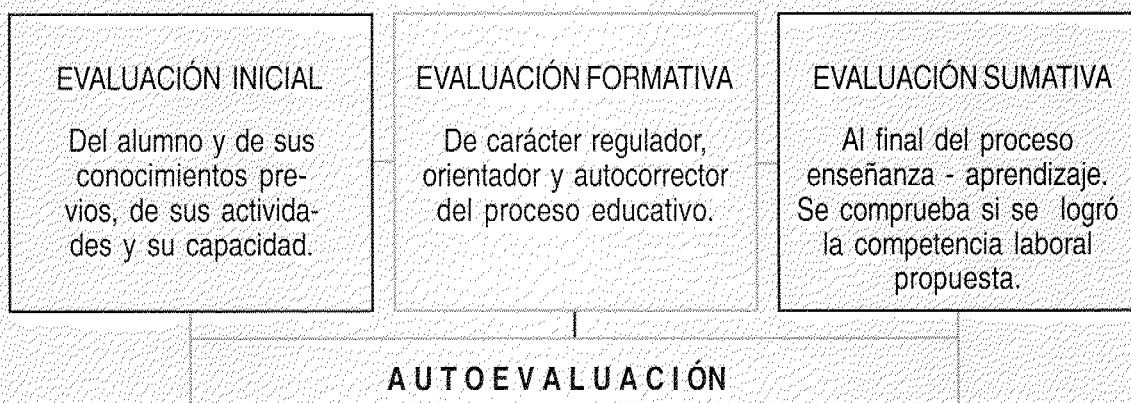
■ **Conceptos básicos de evaluación**

La evaluación de la formación profesional es un proceso continuo que consiste en comprobar si se han conseguido los objetivos de aprendizaje, y si se ha producido una mejora en el rendimiento y conductas del alumno; de no ser así, implica analizar las causas y decidir qué medidas correctivas se deben aplicar.

Al igual que en la empresa, la calidad debe ser controlada en los procesos de aprendizaje para verificar si el “producto” de la formación reúne las competencias determinadas en los objetivos, las capacidades terminales y los objetivos generales del módulo en conjunto, a fin de extender el correspondiente certificado una vez concluido el proceso de formación.

El proceso de evaluación es continuo, y se realiza en varias fases, mediante información permanente de distintos tipos (adquisición de conocimientos, destrezas, técnicas utilizadas, actitudes, valores, etc.).

Fases de la evaluación continua



■ **Características de las situaciones de evaluación**

Evaluación inicial

Mediante la evaluación inicial, el docente trata de determinar los elementos importantes que el alumno trae o posee de manera previa a la tarea de aprendizaje y determina luego los problemas especiales que puede tener en ese proceso. El docente debe diagnosticar las características importantes de los alumnos en el momento en el que ingresan al curso o programa.

Detectar las habilidades que poseen los alumnos, los pre-requisitos del tema en estudio, tiene como fin lograr, a través de un reforzamiento, que mejoren las condiciones de trabajo frente al objetivo propuesto.

Nos interesa conocer en ellos, para comprender sus necesidades:

- Conocimientos mínimos aconsejables para iniciar el curso.
- Experiencia profesional y datos sobre responsabilidades, funciones, conocimientos y aptitudes que dominan gracias a su experiencia laboral.
- Aspectos relacionados con los objetivos y contenidos del curso.
- Motivación, intereses, expectativas.

Evaluación formativa

La evaluación formativa (también llamada parcial o del proceso) se realiza continuamente, durante el desarrollo del programa. Busca información sobre los progresos individuales y grupales, y respecto de aspectos tales como:

- El progreso del alumno en la unidad de trabajo en cuanto a conceptos, procedimientos y actitudes que le permitan alcanzar la competencia de acción.
- Las conductas que se observarán de manera formal o informal en el transcurso de la unidad y que constituirán parte de la evaluación.
- Las modificaciones que hay que introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje a la luz de los resultados de las observaciones de la evaluación.
- El modo de orientar los esfuerzos de los alumnos para alcanzar una evaluación positiva.

Para aplicar didácticamente la evaluación formativa, debemos:

- Dar oportunidad al alumno para que demuestre lo aprendido a través de la técnica interrogativa, la interacción y, en general, la aplicación de una metodología activa, individualizada y grupal.
- Utilizar pruebas de conocimientos, ejercicios prácticos (individuales o en grupo), actividades productivas, cuestionarios, informes, reportes y, en definitiva, aplicar técnicas de evaluación que permitan la retroalimentación (procesos de reajuste, nivelación u otro).
- Elaborar una «ficha» o registro para observar sistemática y objetivamente comportamientos concretos, en relación con el logro de la unidad de competencia y la materia del curso.

Evaluación sumativa

Es el momento de reunir toda la información para dar paso al proceso de la calificación. La transformación del conjunto de informaciones recogidas en las evaluaciones inicial y formativa, con las actividades diseñadas para esta fase final.

La evaluación sumativa en la formación Profesional u Ocupacional se denomina *la Prueba de Dominio*: mide los objetivos finales (capacidades terminales) del módulo. Los resultados de esta evaluación pueden ser utilizados ya sea para la aprobación del alumno o para decisiones globales sobre el uso o no del programa en el futuro. Según el patrón o norma con el que se comparan los resultados obtenidos, tenemos tres tipos de evaluación:

Evaluación relativa a la norma

Mide el desempeño del alumno tomando como base el promedio del grupo. Los resultados de las pruebas relativas a la norma (PRN) son generalmente utilizados para efectos de selección y para proporcionar informaciones respecto al comportamiento del alumno en un grupo. A través de la variación de los resultados se constata que hay alumnos “buenos”, “regulares” y “malos”. Este tipo de prueba no revela el grado de logro de cada alumno con relación al objetivo de instrucción.

Evaluación relativa al criterio

Es la prueba que permite medir el comportamiento del alumno, tomando como base el objetivo, la capacidad adquirida o la realización. El profesor señala unos estándares mínimos para considerar si el objetivo (capacidad) se ha alcanzado y así verificar la eficacia de la instrucción.

Personalizada

Se toma como referencia al propio individuo, evaluándolo al principio, durante, así como al final del aprendizaje. Admite las diferencias individuales.

Cuadro comparativo entre pruebas relativas a norma y pruebas relativas al criterio

(PRN) Pruebas Relativas a Norma		(PRC) Pruebas Relativas al Criterio
Función principal	La función principal de PRN es evaluar el comportamiento del alumno, tomando como base el comportamiento de los otros alumnos de su grupo.	La función principal del (PRC) es evaluar el comportamiento del alumno, tomando como base los objetivos o capacidades, si éstos se lograron.
Concepto	El concepto que el profesor da sobre el alumno varía en función de los conceptos de los otros alumnos.	El concepto que el profesor dé sobre el alumno refleja el nivel alcanzado individualmente sobre los objetivos y el nivel de competencia logrados.
Patrón	Al dar conceptos sobre los alumnos, el profesor utiliza un patrón relativo.	Al dar concepto sobre los/las alumnos/as, el o la profesor/a utiliza un patrón absoluto.
Finalidad	Los ítems de las pruebas son contruidos para permitir discriminaciones en distintos niveles de resultados.	Los ítems de las pruebas son contruidos para verificar la asimilación por los alumnos de los objetivos de tipo instructivo.
Uso del resultado	El resultado de las pruebas es usado para seleccionar alumnos, cada vez que existan límites en el proceso selectivo.	El resultado de las pruebas es usado para determinar la eficacia de la formación.

Principales estrategias e instrumentos de evaluación

Las características y principios de evaluación moderna ponen en evidencia que es imposible evaluar al alumno a través de una sola estrategia y de un único instrumento. Cuando se pretende evaluar cabalmente las capacidades adquiridas por el alumno, o sea, el pleno dominio de la competencia laboral (conocimiento, destrezas y actitudes), es necesario conocer y utilizar las más apropiadas técnicas y los más variados instrumentos.

Antes que nada, es importante hacer la distinción entre estrategias de evaluación e instrumentos de evaluación:

- **Una estrategia de evaluación** o técnica es una manera de obtener información. Ej. la observación
- **Un instrumento de evaluación** es el recurso que será empleado para dicha actividad. Ej. un cuestionario

Básicamente, existen cuatro estrategias para recolectar la información que va a ser utilizada en la evaluación.

Observación	Es una técnica que permite al profesor obtener de sus alumnos, información sobre sus capacidades cognoscitivas, actitudinales y psicomotoras. Resulta más apropiada tratándose de los dos últimos aspectos nombrados.
Interrogación, Diálogo	Es una técnica para preguntar e indagar en forma sistemática, que permite la obtención de información, especialmente sobre el dominio afectivo.
Pruebas	Las pruebas constituyen una técnica de evaluación que produce resultados más eficientes. Podemos utilizar varios tipos de pruebas. ej. Pruebas de elección múltiple, de falso-verdadero, de conexiones, etc.
Medición de trabajos prácticos	La medición de trabajos prácticos es una de las técnicas más utilizadas en la Formación Profesional para valorar el dominio psicomotor. Ej. Confección de partes y ensamblaje de una prenda de vestir.

■ Tipos de instrumentos de evaluación

Los instrumentos sirven para valorar el rendimiento de los alumnos y son múltiples. El criterio para seleccionarlos dependerá de los objetivos (capacidades) que se pretende medir. Si se trata de pruebas, en su aplicación es conveniente tener presente: que deben servir para medir los elementos de capacidad de la unidad, que los alumnos dispongan de espacio y tiempo suficiente para desarrollarlas y que se use una terminología comprensible. A continuación algunos tipos de pruebas y sus posibles ventajas e inconvenientes

CLASIFICACIÓN DE PRUEBAS	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	INCONVENIENTES
1. Exámenes orales	Conviene elaborar una tabla que relacione los contenidos con los objetivos o capacidades que se desea medir y ponderar.	Se muestra una aptitud para organizar, presentar y comunicar el saber que se posee.	Suele confundir expresión oral con dominio de la materia.
2. Pruebas objetivas	Pruebas escritas con un alto número de preguntas con enunciado y respuesta breve.	Objetividad a través de enunciados claros, respuestas previstas, criterios de calificación y puntuación prefijados.	Evalúan procesos de memorización y de comprensión, no evalúan capacidades cognitivas ni destrezas.
3. Resolución de problemas	Proposición compleja de elementos a la que corresponde una o varias soluciones, atendiendo al conocimiento de tales elementos.	Existe una secuencia ordenada de pasos que se quiere medir. Utilización de conceptos, habilidad para ejecutar operaciones, obtención de una solución.	Cada problema debe ser fraccionado en tantos pasos como momentos demostrativos puedan apreciarse.
4. Pruebas de prácticas	Se evalúa la planificación previa y la ejecución de actividad que implique destreza, y el producto resultante de la actividad.	Mide los ámbitos psicomotores y afectivo – actitudinales. Evalúa al alumno como sujeto activo de su propio aprendizaje a partir de la observación de su ejecución práctica	Puede darse subjetividad e imprecisiones.
5. Hojas de evaluación de prácticas	Preestablecen una serie de comportamientos significativos y se constata si la conducta se manifiesta o no. Se establece una escala de valores.	Se observan a todos los alumnos. Se relacionan, en cuadro de doble entrada, las pruebas – actividades que realiza el alumno, teniendo en cuenta factores como: exactitud de las operaciones, tiempo empleado, pulcritud, limpieza.	Requiere una ponderación de cada prueba – actividad, y contar con estándares de rendimiento pre establecido.

Cualquier actividad de enseñanza – aprendizaje debe ser objeto de evaluación, así se conoce si el alumno está aprendiendo o no.

Evaluación de capacidades

Introducción	Recuerde que la función principal de la evaluación durante el proceso de formación es mejorar el programa educativo. Las técnicas e instrumentos de evaluación deben ser lo suficientemente precisos para indicar exactamente qué parte de la programación curricular está funcionando y qué parte necesita mejorar. Necesitamos instrumentos para identificar qué capacidades de las competencias laborales no están siendo dominadas.
Uso los componentes de la competencia	Podemos emplear los componentes de una competencia para identificar los ítems que deberíamos elegir en la evaluación detallada de dicha competencia: capacidades cognitivas, psicomotoras, actitudinales, de relación (hábitos sociales).
Pruebas conocimiento - Capacidades cognitivas - Capacidades psicomotoras - Capacidades actitudinales - Capacidades sociales	¿Entendió el alumno/a el problema? ¿Puede explicarlo? ¿Puede ponerlo en una forma simbólica o identificar la cantidad o ámbito desconocido que se debería buscar? ¿Puede reconocer cuándo ha sido resuelto o reconocer el grado de dificultad del problema? ¿Puede el alumno/a percibir los signos exteriores que guían la actividad bien hecha? ¿Puede discriminar entre una información importante y otra que no lo es? ¿Tiene, él o ella, el nivel requerido de comprensión perspicaz? ¿Usa apropiadamente las herramientas, el equipo, las máquinas? ¿El alumno asiste a eventos externos y muestra interés en ellos? ¿Es sensible a los eventos? ¿Respeta y actúa de acuerdo a las normas de trabajo? ¿Cuida el Medio Ambiente? ¿Presta el(la) alumno(a) atención a la reacción de los otros y es sensible a sus sentimientos y necesidades?
Prueba pre –requisitos para todas las capacidades	Prueba de pre –requisitos de conocimientos y capacidades psicomotoras: los procedimientos y los principios que constituyen la base para avanzar de una unidad a otra, de un módulo al siguiente.
Prueba estratégica - Capacidades productivas	Prueba de requisitos de aptitud para analizar problemas pertinentes, generar soluciones alternativas y pre-evaluarlos, meditar acerca de ellos en un nivel de reelaboración.
Prueba de desempeño - Capacidades cognitivas - Capacidades psicomotoras - Capacidades actitudinales - Capacidades sociales	¿Puede el alumno construir con el fin de desempeñar la tarea, cumpliendo con los estándares de precisión, rapidez, productividad a largo tiempo, etc.? ¿Puede el alumno desempeñar y continuar desempeñando la requerida productividad, cumpliendo con los estándares de precisión y calidad? ¿Responde el alumno activamente de una manera apropiada a todas las oportunidades sociales? ¿Busca el alumno oportunidades, práctica sus valores y capacidades sociales? ¿Responde en realidad el alumno a los otros de la forma esperada? ¿Busca él/ella interactuar efectiva y frecuentemente? ¿Busca mejorar sus habilidades? ¿Se comunica positivamente? ¿Participa en actividades adicionales a la capacitación?
Observaciones	Las sugerencias mencionadas son bastante generales. Cada capacidad requiere su propio juego de especificaciones.

Evaluación del ciclo informativo

Con el fin de garantizar el derecho que asiste a los alumnos de recibir una formación de calidad, el equipo responsable deberá realizar el proceso de evaluación del ciclo formativo. Esto implica llevar a cabo tres acciones:

Evaluación de entrada y de pre-requisitos

Permite conocer las expectativas de los alumnos, así como sus aprendizajes previos; si poseen pre-requisitos. Este es un proceso que la institución realiza antes de iniciado un módulo o un curso.

Evaluación de cada módulo profesional

El objetivo es contrastar las informaciones proporcionadas por los profesores de los distintos módulos profesionales y valorar, de manera colegiada, el progreso de los alumnos en la obtención de los objetivos generales del ciclo formativo y de las capacidades terminales de los módulos profesionales que lo conforman. Esta evaluación la debe realizar el conjunto de profesores que imparten la docencia al mismo grupo. Es recomendable hacerlo al finalizar el módulo o curso de formación.

Evaluación de todos los módulos profesionales

Se trata de una evaluación conjunta de todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo. Esto se debe hacer antes de iniciar la formación profesional en los centros de trabajo.

Evaluación de la capacitación en la empresa

Ésta se realiza por los supervisores o empresarios y forma parte del ciclo formativo.

Evaluación del ciclo formativo completo

Incluye la evaluación de la formación en centros de trabajo. Tiene por finalidad realizar ajustes tanto en los contenidos como en el logro de las capacidades terminales y la evaluación respectiva.

Evaluación de contenidos conceptuales

Introducción	El conocimiento que nos hemos propuesto compartir, puede ser clasificado en cuatro categorías básicas: hechos, conceptos, procedimientos y principios. Para su construcción, se puede organizar una secuencia que facilite el aprendizaje. Ciertos hechos deben ser aprendidos, en primer lugar, a fin de ser relacionados con determinados procedimientos. Asimismo, algunos conceptos se deben conocer inicialmente para lograr el aprendizaje de conceptos más complejos y más tarde poder relacionarlos con otros para formar reglas, juegos de reglas y finalmente estrategias complejas de solución de problemas. <i>La estructura del conocimiento</i> que describimos nos ayuda a determinar la secuencia y contenido del curso. Por tanto, para cada sesión de aprendizaje, estamos en la posición de desarrollar pruebas apropiadas.	
Preguntas para varios tipos de conocimiento.	El cuadro siguiente sugiere preguntas típicas que deberían ser planteadas a nivel de cada sesión de aprendizaje para conseguir información sobre las cuatro categorías del conocimiento.	
Hechos – verbal - concreto	Para recordar, promueva:	Para comprensión, pida:
	Enunciar los hechos Reconocer el hecho	Repita en sus propias palabras Explique su significado
Conceptos - Concreto - Definido	Reconocer ejemplos Enunciar definiciones	Clasifica con o sin ejemplos Definir con o sin ejemplos
Procedimiento	Enuncia los pasos en secuencia correcta	Explica los pasos para realizar claves para un desempeño efectivo. Realiza una operación Demuestre un proceso
Principios	Enuncie las reglas o establezca las reglas.	Dé un ejemplo para su aplicación. Enuncie si se ajusta al ejemplo dado
Observaciones	Se ha incluido el recordar y la comprensión como aspectos del conocimiento que se pueden usar para la evaluación. El reconocimiento es de alguna manera una conducta más simple que recordar.	

Evaluación del Aprendizaje

- Evaluación inicial
Detecta los conocimientos y las habilidades que posee el alumno al inicio del programa.
- Evaluación formativa
Se realiza durante el proceso y desarrollo del programa de enseñanza aprendizaje.
- Evaluación sumativa
Es el conjunto de informaciones recogidas de las evaluaciones formativas para entrar al proceso de la calificación.

Principales estrategias e instrumentos de evaluación

- Estrategias de evaluación
Observación
Interrogación
Pruebas
Medición del desempeño en el área de formación
- Tipos de instrumentos de evaluación
Pruebas: oral, escrita, objetiva.
Resolución de problemas
Pruebas de ejecución práctica

Evaluación de capacidades

La evaluación de capacidades, tanto en las pruebas de conocimiento como en las pruebas de desempeño nos llevará a la evaluación de la competencia que se quiere lograr.

Evaluación de contenido conceptual

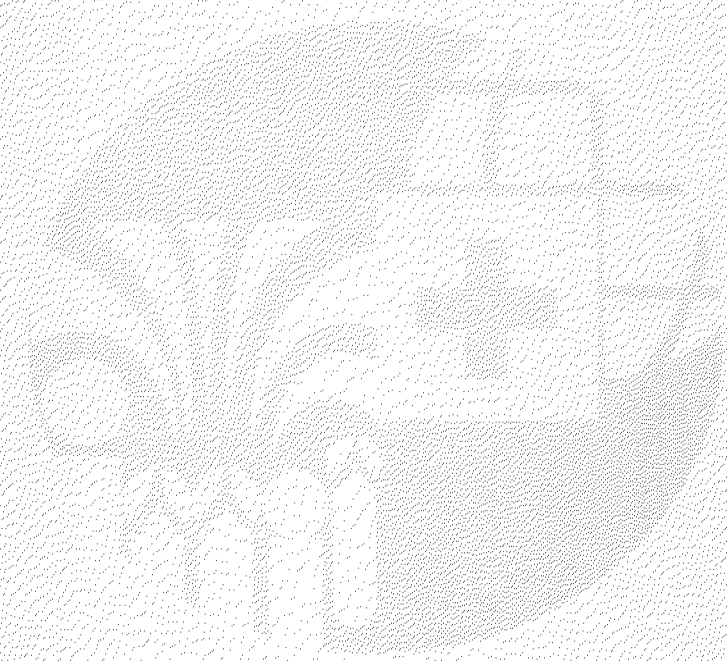
La evaluación de contenido conceptual está orientada a dos variables: la de recordar y la de comprensión.

Evaluación del ciclo formativo

- Evaluación de entrada o de pre-requisito
- De cada módulo profesional
- De todos los módulos profesionales
- De la capacitación en la empresa
- Evaluación del ciclo completo, incluyendo la formación en centros de trabajo.

La evaluación propiamente dicha de cada módulo profesional requiere la evaluación continua que se realiza a lo largo de todo el proceso de aprendizaje

En la evaluación deben participar todos los que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.



GLOSARIO

Glosario

Actividad de aprendizaje: Es una propuesta de aprendizaje unitaria y contextualizada en función del entorno productivo, tipo de alumnado y recursos disponibles.

Actitudes: Predisposición relativamente estable de la conducta que involucra hábitos y tiene tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental. Existe una correlación entre valores, actitudes y normas, ya que los valores condicionan las actitudes y la norma es la expresión que sirve de referente a un valor. La actitud (saber ser), acompañada del conocimiento (conocer) y las habilidades motoras (saber hacer), forman parte de una concepción global de competencias.

Acreditación: Reconocimiento por las autoridades competentes de las calificaciones y certificados otorgados por el organismo instituido para estos fines.

Actividad productiva: Cada una de las agrupaciones funcionales y organizadas que desarrollan las empresas y los centros de formación profesional, según los distintos productos y/o servicios que ofertan y por la naturaleza de la capacitación.

Actualización: Formación que tiene como finalidad corregir, renovar y/o poner al día los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas. (UNESCO).
Acción de formación que tiene por objeto facilitar el acceso de trabajadores poseedores de un contrato de trabajo a un primer empleo o a un nuevo empleo.

Análisis de funciones: Trabajo de investigación para determinar todos los elementos que componen un empleo, desde sus funciones, a fin de establecer una descripción sistemática y detallada. Tiene como finalidad la elaboración de normas, la selección de personal, el desarrollo de programas de formación, etc. (OIT)

Análisis funcional: Es una técnica de análisis ocupacional que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar relacionada con una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

Area funcional: Conjunto de actividades realizadas por personal que tiene asignado un objetivo de producción y tiene una función determinada dentro del sistema organizativo.

Análisis Ocupacional: Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, y que permiten distinguirla de todas las demás. (Cinterfor/OIT).

Análisis Ocupacional Participativo: Técnica de análisis ocupacional adoptado por CAPLAB y en actual aplicación por los CEOs.

Aprendizaje: Es un proceso que se manifiesta a través de un cambio de comportamiento, con carácter de relativa permanencia.

Aprendizaje para el dominio: Teoría que presupone que todos los alumnos son capaces de lograr el dominio del aprendizaje, toda vez que se encuentren los medios para ayudar a cada alumno (Bloom).

Capacidad: Una capacidad representa la posibilidad de éxito en la ejecución de una tarea, o en el ejercicio de una profesión.

Capacidades profesionales: Capacidades técnicas características de la profesión, incluidas las que no son directamente observables en la ejecución del trabajo, así como las de respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación y relación con el entorno y la responsabilidad/autonomía.

Capacidades terminales: Se expresan en forma de resultados que deben ser alcanzados por los alumnos, los «aspectos básicos» de la competencia profesional y del nivel de formación que acredita un título. Determinan la calificación mínima que debe ser alcanzada por todas las administraciones educativas a fin de conseguir la preparación profesional básica y el grado de homogeneidad necesario en la misma.

Capacidad práctica: Habilidad relacionada a la experiencia en el ejercicio de una actividad profesional (OIT).

Catálogo de títulos: Conjunto de títulos de formación profesional que abarca los sectores de producción de bienes y servicios y las funciones que se realizan en el ámbito del trabajo técnico. Se estructura en familias profesionales, y en dos niveles; título Técnico (grado medio), y de Técnico superior (grado superior).

Certificación: Expedición de un título, diploma o certificado por los organismos autorizados, las instituciones o las personas encargadas de la formación para confirmar una competencia profesional.

Ciclo formativo: Formación profesional específica asociada al perfil profesional del título, delimitada por dos criterios básicos: su afinidad y su contribución para alcanzar la competencia profesional característica del título. Se compone de módulos de formación profesional y su duración es variable.

Criterios de desempeño: Constituyen una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Competencia laboral: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral que permiten desempeñar roles y enfrentar situaciones de trabajo requeridos en el empleo.

- Calificación en la profesión:** Nivel de formación profesional necesario para alcanzar la competencia profesional característica del título.
- Currículo de la Formación Profesional asociada a cada título:** Determinado por el objetivo general, es el conjunto de capacidades terminales, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación necesarios para alcanzar la competencia profesional característica de cada título. (INEM España).
- El currículo de FP:** Está conformado por: objetivos generales, objetivos específicos, criterios de evaluación formativos, contenidos, métodos, medios pedagógicos (OIT).
- Dominio profesional:** Descripción del campo de aplicación de cada uno de los elementos de competencia. Expresa todos los elementos claves que deben considerarse para interpretar el desempeño laboral, en términos de la práctica actual y previsiblemente futura.
- Elementos de competencia:** Expresan los resultados esperados que la persona debe ser capaz de producir en situaciones reales de trabajo.
- Evaluación:** Proceso por el que se mide el desempeño de un alumno/aprendiz, considerando las normas, a fin de indicar el logro de los resultados.
- Evaluación del aprendizaje:** Proceso sistemático, continuo e integral, destinado a determinar hasta que punto se han podido lograr los objetivos educacionales propuestos. Puede ser inicial, formativo o sumatorio.
- Formación en alternancia:** Modalidad educativa que implica por lo menos dos espacios alternativos de ejecución, y en consecuencia, dos caminos de formación: una formación en situación de producción, y otra en un establecimiento educativo, que permite ampliar las competencias adquiridas. (Se llama también Formación Dual).
- Itinerario formativo:** Conjunto de bloques modulares de una ocupación que, secuencializados y ordenados pedagógicamente, capacitan para el desarrollo de una ocupación.
- Módulo de Formación Profesional:** Conjunto de actividades de aprendizaje destinadas a facilitar al alumno la adquisición y demostración de un conjunto de capacidades. Es la unidad de oferta educativa y la parte más pequeña de Formación Profesional que puede acreditarse y capitalizarse para la obtención de un título profesional. Puede estar asociado a una o varias unidades de competencia y tiene valor en el mercado.
- Objetivos Generales:** Son enunciados que describen el conjunto de capacidades globales que los alumnos deben haber adquirido y/o desarrollado al finalizar el ciclo.
- Observación:** Instrumento de medición educacional que consiste en la observación de los participantes, aplicando los procesos mentales de análisis, abstracción, síntesis y generalización con el objeto de su desempeño.
- Perfil profesional:** Expresa la competencia profesional característica del título o certificado.

Está conformado por la competencia general, las unidades de competencia que se expresan en elementos de competencia y los criterios de desempeño con significado en el empleo.

Pre-requisitos: Conocimientos, habilidades y actitudes que el alumno debe demostrar antes de iniciar una secuencia de formación.

Proceso de aprendizaje: Acciones en cuyo desarrollo el alumno adquiere y/o perfecciona hábitos, actitudes, aptitudes y conocimientos.

Proceso en el que, al mismo tiempo que se aprende, también se enseña. En su desarrollo, el alumno es el centro y el maestro, el orientador o facilitador.

Puesto de trabajo: Conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de las condiciones de trabajo de una entidad concreta, constituye la condición laboral regular de una persona.

Prueba: Cualquier instrumento, forma o medio que, por su naturaleza, permite evaluar o medir la consecución de los objetivos o capacidades.

Realización profesional: Describe lo que las personas deben ser capaces de realizar en las situaciones de trabajo.

Sector productivo: Cada uno de los grupos de actividades empresariales, productivas y/o de servicios con características comunes y propias que se integran en un determinado ámbito económico.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

AFPA: Association national pour la formation professionnelle des adultes: Formation Professionnelle: Vocabulaire des Formateurs. Montreuil Cedex – France – 1992

Análisis Ocupacional Participativo CAPLAB, Lima 1998

Arbizu Francisca Echávarri: “La Formación Profesional Específica”: Palgraphic, S.A. Madrid, 1998.

Centro Internacional de Formación de la OIT: “Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible. Turín – 1995.

CINTERFOR/OIT: “Formación y trabajo productivo” BOLETIN Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 135 Abril - Junio 1996.

CINTERFOR/OIT: “Formación basada en competencia profesional”, Seminario Internacional, Guanajato, México, 1996. Montevideo: Cinterfor, 1997.

CINTERFOR/OIT: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. Montevideo, 1999.

COSUDE – CAPLAB, Diseños Curriculares, Lima 1998

COSUDE – CAPLAB, Plan de la Fase de Ampliación, Lima 1999

Hasting H J, Bloom B S, Madaus G.F: “Handbook on Formative and Summative Evaluation of student Learning”. Mc Graw-Hill Inc. , N.Y. 1989. Sexta edición.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación- UNESCO: “Manual de Evaluación Formativa del Currículo”, Edición en Español: Mario Leyton Soto. 1986

Mertens Leonard: Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos – Buenos Aires. Fundación del Trabajo, 1997.

Romiszowski A J: “Designing Instructional System” Decision making in course planning and curriculum design. Kogan Page, London/ 1990.

UIT- Union International de Telecommunication: “Guide de Conception de Formation Professionnelle” - L'individu Dans l'Organisation” – Ginebra –1986

CALLE ROMA 455, SAN ISIDRO
TELÉFONO: 4429540 - 4219112
E-MAIL: COSUDECAPLAB@TERRA.COM.PE